



ПРАВИМ ЖИВОТА ПО-СЛАДЪК

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

НА УПРАВИТЕЛНИТЕ И КОНТРОЛНИ ОРГАНИ В „ЗАХАРНИ ЗАВОДИ“ АД

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 /1/ Настоящата политика за възнагражденията на управителните и контролни органи в „Захарни заводи“ АД (Политиката) е разработена в съответствие с Наредба №48 от 20.03.2013г. за изискванията към възнагражденията, издадена от председателя на Комисията за финансов надзор, обн. ДВ, бр.32 от 02.04.2013г., както и Закона за публично предлагане на ценни книжа.

/2/ Целта на настоящата политика е да определи принципите и изискванията, които се прилагат при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния съвет на „Захарни заводи“ АД.

Чл.2 /1/ Надзорният съвет на „Захарни заводи“ АД разработва политиката и е отговорен за нейното прилагане.

/2/ Предложенията за приемането на политиката и нейното изменение се включват в самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно Общо събрание на публичното дружество, обявен в поканата по чл.115, ал.2 ЗППЦК, и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.

Чл.3 /1/ „Захарни заводи“ АД разкрива пред акционерите си начина, по който се определят политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

/2/ Докладът по ал.1 следва задължително да включва съдържанието, утвърдено в чл.13 от Наредба №48 на КФН.

/3/ Политиката по възнагражденията, приета от общото събрание на акционерите, и докладът по ал.1 се публикуват на интернет страницата на дружеството www.zaharnizavodi.com

Чл.4 (Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) При разработването на политиката за възнагражденията и при тяхното сформирание се взема под внимание средната работна заплата на работещите в групата „Захарни заводи“ и условията на труд, като се цели на управителния и контролния орган да се предоставят справедливи възнаграждения, оценени спрямо средното работно възнаграждение, и да не се създават изключителни и необосновани условия на труд, които могат да доведат до социална несправедливост и напрежение сред служителите.

Чл.5(Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) Основен принцип при приемането и прилагането на настоящата политика е ограничаване на възможността за възникване на конфликти на интереси, включително и по повод на предоставянето на отделни стимули, в резултат на които съответните лица биха могли да предпочетат собствените си интереси пред интересите на дружеството.

Глава втора

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ

Чл.6 /1/ „Захарни заводи“ АД може да изплаща на членовете на Управителния съвет както постоянно, така и променливо възнаграждение.

/2/ Изплащането на променливо възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати.

/3/ Критериите за постигнати резултати от дейността насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и включват финансови и нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, приноса на всеки един член на съвета в дейността и резултатите на дружеството.

/4/ Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Управителния съвет под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат и възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на дружеството.

Чл.7 /1/ Постоянното възнаграждение представлява плащания към член на Управителния съвет, които не се формират на база постигнати резултати.

/2/ Размерът на постоянното възнаграждение на член на УС се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на „Захарни заводи“ АД относно променливото възнаграждение, включително възможност то – променливото, да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

Чл.8 /1/ Променливото възнаграждение представлява плащания към член на УС, които се формират на база постигнати резултати.

/2/ Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансови и нефинансови критерии за постигнати резултати, заложен в годишния бизнес план на дружеството.

/3/ (Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) Постигнатите резултати се определят спрямо изпълнението на заложените бизнес цели в годишния бизнес план.

/4/ (Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) Заложените цели се постигат чрез разпределение на ключови цели между членовете на съвета като за всяка цел се създава изрична бонус схема, по която членовете се оценяват в края на отчетната година.

Чл.9 /1/ Финансовите критерии за постигнати резултати са:

1.Реализирането на приходи от обичайна дейност на „Захарни заводи“ АД;

2.Реализирането на положителен брутен финансов резултат.

/2/ Конкретните параметри на финансовите критерии по ал.1 за всяка следваща календарна година се определят в края на текущата година с решение на НС, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година финансови критерии, както и утвърдения бюджет и стратегия за следващата календарна година.

/3/ Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

Чл.10 /1/ Нефинансовите критерии за постигнати резултати се определят ежегодно от НС съобразно краткосрочни и средносрочен планове за развитие на дружеството.

/2/ Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно на база анализ на постигнатите резултати за предходната година.

/3/ Максималният размер на променливото възнаграждение не може да превишава 40 % от размера на изплатеното годишно постоянно възнаграждение.

Чл.11 /1/ Надзорният съвет взема решение за начина на разпределение и изплащане на променливото възнаграждение на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

/2/ С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането на 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, считано от дата на провеждане на заседанието на НС, на което е взето решение за изплащането на променливото възнаграждение.

/3/Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни месечни вноски.

Чл.12 (Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) При изтичане или предсрочно прекратяване мандата на член от Управителния съвет, разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща еднократно в едномесечен срок от освобождаването му от отговорност на Редовно общо събрание на акционерите.

Глава трета

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ

Чл.13 /1/ На членовете на Надзорния съвет се изплаща само постоянно възнаграждение.

/2/ Всички членове на Надзорния съвет на „Захарни заводи“ АД получават равни възнаграждения, чийто конкретен размер е определен от Общото събрание на дружеството.

Глава четвърта

IV. ГАРАНЦИИ

Чл.14 /1/ Членовете на управителни и контролни органи на „Захарни заводи“ АД са длъжни да внесат гаранция за своето управление.

- Гаранцията се внася в левове. Размерът на гаранцията се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното брутно възнаграждение на лицата.

- Гаранцията се блокира в полза на дружеството в банка на територията на страната. Лихвите от блокираните в банка гаранции са свободни и могат да се теглят при поискване от вносителя на гаранцията.

- В случай на невнасяне на гаранцията в определения срок съответното лице не получава възнаграждение като член на съответния орган до внасяне на пълния размер на гаранцията.

/2/ Гаранцията се освобождава:

- в полза на внеслото я лице след датата на решението на Общото събрание за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

- в полза на дружеството - в случай, че Общото събрание е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

Глава пета

V. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧЕНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ.

Чл.15 /1/ При прекратяване на договора с член на Управителния съвет на „Захарни заводи“ АД поради изтичане на мандата, за който е избран, дружеството не дължи обезщетение.

/2/ При предсрочно прекратяване на договора с член на Управителния съвет не по негова вина, дружеството му дължи обезщетение, чийто размер не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения.

/3/ При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с член на Управителния съвет на дружеството дължимото обезщетение не може да надхвърля 3 брутни месечни възнаграждения на съответния член на УС.

/4/ При предсрочно прекратяване на договора с член на Управителния съвет на „Захарни заводи“ АД поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност от негова страна, дължимото на дружеството обезщетение не може да надхвърля 5 брутни месечни възнаграждения на съответния член на УС.

/5/ Общият размер на обезщетенията по ал.1-3 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

/6/ Обезщетенията от ал.1-3 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на член на Управителния съвет.

/7/ (Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) При настъпване на пенсионна възраст и придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по време на мандата на член на управителния съвет или на надзорния съвет, при изтичането на мандата или при безвиновно прекратяване на мандата, лицето има право на обезщетение в размер на 2 брутни постоянни възнаграждения, а ако е работил в компанията или дъщерно дружество от групата през последните 10 години, обезщетението е в размер на 6 брутни постоянни възнаграждения.

Чл.16 В договорите за управление се залага условие, че при непредоставяне на коректна информация или при предоставяне на невярна информация за финансовото състояние на дружеството и заложените бизнес цели, дружеството има право да поиска връщане на изплатеното променливо възнаграждение в срок до три години от неговото изплащане.

Глава шеста

VI. ОЦЕНКА НА АДЕКВАТНОСТТА НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 17(Изм. и доп. ИОСА 29.09.20г.) Надзорния съвет периодично подлага на преглед най-малко веднъж годишно основните принципи на тази Политика и е отговорен за нейното прилагане.

VII . ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- §1. Настоящата политика е разработена от Надзорния съвет на „Захарни заводи“ АД;
- §2. Настоящата политика влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното утвърждаване от Общото събрание на акционерите на дружеството 19.06.2014г.;
- §3. Измененията и допълненията на Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния съвет на „Захарни заводи“ АД се правят по реда на нейното приемане.
- §4 При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Надзорния съвет взема решение за изменение или допълнение на Политиката. До вземане на това решение засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите на страната, Устава на дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративното управление.
- §5 Настоящата политика е актуализирана и допълнена на 29.09.2020г.

НАДЗОРЕН СЪВЕТ

Председател:.....

/инж. Г. Узунов/