

ПОЛИТИКА

ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ/ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ПЪЛДИН ХОЛДИНГ” АД

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите/Представители на членовете на Съвета на директорите на „Пълдин холдинг” АД е разработена от СД/Представители на СД на дружеството в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г., за изискванията към възнагражденията и ще бъде предложена за приемане от редовното годишно общо събрание на акционерите на дружеството, свикано за 12.06.2014 г., а при липса на кворум на 27.06.2014г.

“ПЪЛДИН ХОЛДИНГ” АД - ПЛОВДИВ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Тази политика за възнагражденията на членовете на съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД (“Политика за възнагражденията”) регламентира основните правила за определяне на възнагражденията на лицата, които заемат длъжност като членове на съвета на директори на публичното дружество по повод изпълнението на техните правомощия при упражняването на управленски функции в дружеството.

(2) Тази Политика за възнагражденията е разработена въз основа на изискванията в Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията с оглед създаване на прозрачна и справедлива вътрешноустройствена рамка за формиране на възнагражденията на членовете на съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД.

Чл. 2. (1) Политиката за възнагражденията се разработва от съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД и се утвърждава от общото събрание на акционерите на публичното дружество.

(2) Прилагането на Политиката за възнагражденията се конкретизира ежегодно в доклад, представляващ приложение към годишния финансов отчет на „Пълдин холдинг” АД. Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията се приема от общото събрание на акционерите на публичното дружество.

(3) Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията съдържа изложение за начина на прилагане на Политиката за възнагражденията за съответния предходен отчетен период, както и програма за нейното прилагане за следващата финансова година или за по-дълъг период, предложен от съвета на директори на дружеството и утвърден с решение на общото събрание на акционерите на дружеството. При необходимост докладът за прилагане на Политиката за възнагражденията посочва и обосновава промени в програмата за прилагане на Политиката за възнагражденията в сравнение с предходен отчетен период.

(4) Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията се изготвя със съдържание в съответствие с изискванията на чл. 13, т. 1-15 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

II. ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 3. (1) Възнагражденията на членовете на съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД се формират в съответствие със следните принципи:

1. съответствие на възнагражденията с ангажираността на членовете на съвета на директори с осъществяването на стратегията за развитие на публичното дружество, краткосрочните и средносрочните цели, осъществяването на определени задачи и постигане на определени икономически показатели;

2. сравнимост на възнагражденията, изплащани на членовете на съвета на директори, с нивата на възнаграждения на мениджърските и контролни екипи на публични дружества;

3. отчетане на конкретния принос на всеки от членовете на съвета на директори на публичното дружество при изпълнение на законоустановените функции и конкретните задачи;

“ПЪЛДИН ХОЛДИНГ” АД - ПЛОВДИВ

4. конкретните финансови възможности на публичното дружество.

Чл. 4. (1) Към момента на приемане на тази Политика за възнагражденията „Пълдин холдинг” АД заплаща на членовете на съвета на директори на публичното дружество фиксирано месечно възнаграждение.

(2) Постоянното възнаграждение може да не бъде изплатено при финансови затруднения на публичното дружество.

(3) По решение на общото събрание на акционерите „Пълдин холдинг” АД може да се определи и променливо възнаграждение за членовете на съвета на директори под формата на премии, бонуси, материални стимули, тантиеми.

Чл. 5. В случай, че членовете на съвета на директори получават променливо възнаграждение, обективните критерии по чл. 5, ал. 2 могат да бъдат:

(а) постигане на определени финансови показатели на индивидуална и/или консолидирана основа;

(б) реализиране на определен положителен финансов резултат;

(в) осъществяване на конкретни сделки, свързани с придобиване на участия в други дружества при изгодни финансови условия;

(г) осъществяване на определени цели от значение за устойчивото развитие на публичното дружество;

(д) точно изпълнение на възложените функции в интерес на публичното дружество;

(е) спазване на приложимите правила и процедури;

(ж) други конкретни критерии, определени от акционерите.

Чл. 6. (1) В случай че членовете на съвета на директори получават променливо възнаграждение, с цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение ще бъде разсрочвано за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение ще се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване.

(2) В хипотезата на чл. 7, ал. 1 от тази Политика за възнагражденията променливото възнаграждение може да не бъде изплатено при финансови затруднения на публичното дружество.

Чл. 7. Възнагражденията на членовете на съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД се уговарят в писмен договор за възлагане на управлението.

Чл. 8. Тази Политика за възнагражденията ще урежда и условията и максималният размер на обезщетенията при предсрочно прекратяване на договор с член на съвета на директори на „Пълдин холдинг” АД не по причина, за която съответният член отговаря, ако Политиката за възнаграждение бъде изменена и регламентира в бъдеще такива договорни клаузи. Към момента на приемане на Политиката за възнагражденията се предвиждат следните плащания на обезщетение при предсрочно прекратяване на договор с член на съвета на директори на публичното дружество, като не се предвиждат плащания във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност за определен период от време:

1) В случаите на прекратяване на договора при преобразуване или прекратяване на дружеството, при фактическа невъзможност на ЧЛЕНЪТ на СД да изпълнява задълженията си по този договор, продължила повече от 60 дни, по искане на Изпълнителния директор, изразено писмено пред Доверителя, в лицето на Председателя на Съвета на директорите, с предизвестие от 3 (три) месеца на ЧЛЕНЪТ на СД се изплаща обезщетение в размер на едномесечното му възнаграждение по договора.

“ПЪЛДИН ХОЛДИНГ” АД - ПЛОВДИВ

2) В случаите на прекратяване на договора при вина на ЧЛЕНЪТ на СД, възстановява едно месечно възнаграждение по договора:

- а) при нарушение на закона, извършено при или по повод изпълнение на задълженията по настоящия договор;
- б) при извършване на действие или бездействие на ЧЛЕНЪТ на СД, довели до влошаване финансовото състояние на дружеството или от които са произтекли щети за дружеството;
- в) при предоставяне от ЧЛЕНЪТ на СД на дружеството на невярна информация за състоянието на дружеството или извършване от ЧЛЕНЪТ на СД на документно престъпление или престъпление по служба;
- г) при установяване на извършено от ЧЛЕНЪТ на СД престъпление с влязла в сила присъда;
- д) при неизпълнение на решение на дружеството.

3) Размерът на обезщетението по т. 1 и 2 се определя на базата на начисленото възнаграждение на ЧЛЕНЪТ на СД по договора за управление за последния пълен месец, през който той е изпълнявал задълженията си.

4) При прекратяване на договора на ЧЛЕНЪТ на СД се изплаща обезщетение, съответстващо на неизползвания от него платен годишен отпуск и на неизплатеното му възнаграждение по договора.

5) Размерът на обезщетението по т. 4 се изчислява на базата на начисленото среднодневно възнаграждение на ЧЛЕНЪТ на СД по договора за последния календарен месец, предхождащ прекратяването на договора, през който той е изпълнявал задълженията си най-малко 10 работни дни.

Чл. 9. (1) Договорът с членовете на съвета на директори следва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни, когато е взето решение за изплащане на променливо възнаграждение.

(2) Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

Чл. 10. (1) Общото събрание на акционерите няма да предоставя на членовете на съвета на директори, както и на изпълнителните директори възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти при спазване на разпоредбите на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Към момента на приемане на Политиката за възнагражденията общото събрание на акционерите не е приемало решение за предоставяне на такива възнаграждения.

(2) Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решение на общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на действащата нормативна база.

Чл. 11. (1) Прилагането на принципите и критериите при формиране на възнагражденията осигуряват:

1. прозрачност на получаваните възнаграждения;
2. обвързване на плащанията на възнаграждения на членовете на съвета на директори на публичното дружество и неговите изпълнителни членове с постигнатите резултати при прилагане на обективни и измерими критерии.

III. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

“ПЪЛДИН ХОЛДИНГ” АД - ПЛОВДИВ

Чл. 12. (1) Политиката по възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите и докладът по чл. 13 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията се публикуват на интернет страницата на публичното дружество.

(2) Публичното дружество оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

Чл. 13. Политиката за възнагражденията на членовете/представители на членовете на Съвета на Директорите на „Пълдин холдинг“ АД влиза в сила от датата на приемането ѝ от общото събрание на акционерите на дружеството, свикано за 12.06.2014 г., а при липса на кворум на 27.06.2014г.

Чл. 14. Изменения и допълнения на Политиката за възнагражденията на членовете /представители на членовете на Съвета на Директорите на „Пълдин холдинг“ АД се правят по реда на нейното приемане.

Чл. 15. При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Съветът на директорите/Представителите на членовете на СД 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 корпоративно управление.

За „Пълдин холдинг“ АД:



/Георги Трифонов - представляващ “Джи Ай Джи” ЕООД, гр. Пловдив -
Изпълнителен член на СД на „Пълдин холдинг“ АД/