

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА  
„СВЕТИ СВЕТИ КОНСТАНТИН И ЕЛЕНА ХОЛДИНГ“ АД**

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1./1/** „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД приема и прилага политика за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на дружеството, във връзка с осъществяването на техните отговорности и задължения по осъществяването на контрол и управлението на дейността на дружеството.

*/2/ Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни принципи и изисквания за формиране на възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД.*

**Чл.2./1/** *Политиката за възнагражденията се разработва от Надзорния съвет на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД, на функционално независими и компетентни експерти от Дружеството, както и на външни консултанти при необходимост, които следва да осигурят независима преценка за целесъобразността на политиката.*

*/2/ Изменена с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ Политиката за възнагражденията и изменения в нея се утвърждават от Общото събрание на акционерите на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД, чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.*

*/3/ Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД и се приема от Общото събрание на акционерите на дружеството.*

*/4/ Докладът по ал.3 съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който е прилагана политиката за възнагражденията през годината и се акцентират съществените изменения в нея, в случай че са налице такива спрямо предходната финансова година.*

*/5/ Изменена с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ Докладът по ал.3 следва да е със съдържание по чл.13, т.1-18 от Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.*

*/6/ Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ Публичното дружество преразглежда най-малко веднъж на всеки 4/четири/години политиката за възнагражденията, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея, или това е необходимо за постигане на целите по чл.11, ал. 8 от Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.*

*/7/ Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ До приемането на политика за възнагражденията, или когато общото събрание не приема предложената политика, публичното дружество изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи, Управителният съвет на публичното дружество е длъжен на следващото Общо събрание да представи за приемане политика, съответно преработена политика.*

*/8/ Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ Когато съществува приета политика за възнагражденията и Общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в нея, съответно предложената нова политика, публичното дружество продължава да изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие с приетата политика. В тези случаи, управителният съвет на публичното дружество е длъжен на следващото Общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.*

**Чл.3.** *Надзорният съвет на дружеството носи отговорност за прилагането на политиката за възнагражденията, с оглед спазване на заложените в нея принципи.*

**II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ**

**Чл.4./1/** *При формиране на възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на дружеството се прилагат следните основни принципи:*

1. *Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на „Свети Свети Константин и Елена холдинг” АД.*
2. *Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на съветите с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.*
3. *Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на членовете на Надзорния и Управителният съвет на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията.*
4. *Отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на Управителния съвет в дейността и резултатите на дружеството.*

*/2/Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020г./*

Политиката за възнагражденията на дружеството ще допринесе за изпълнение на поставените бизнес цели на дружеството, дългосрочните му интереси и устойчивостта му, а именно: съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството, както и прилагане на мерки за избягване на конфликт на интереси, осигуряване на прозрачност чрез оповестяване на приетата политика за възнагражденията в съответствие с изискванията на Наредбата за изискванията към възнагражденията и ЗППЦК, в това число осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие, увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството, налагане на високи стандарти на фирмено управление, стабилно и устойчиво развитие на дружеството, охраняване интересите на акционерите, спазването на приложимите правила и процедури.

*/3/Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./*

Процесът на вземане на решения при определяне на политиката за възнаграждения включва разработване на предложение за приемане на политиката за възнагражденията или изменение или допълнението ѝ от Надзорния съвет на дружеството. Предложенията за приемането на политиката за възнаграждения или изменението или допълнението ѝ се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал.2 от ЗППЦК и се приемат от Общото събрание на акционерите, в съответствие с приетите нормативни актове.

Мерките за предотвратяване или управление на конфликти включват задължение за членовете на УС и НС да избягват конфликти между своя интерес и интересите на дружеството. Ако такива конфликти възникнат, лицата са длъжни да уведомят своевременно дружеството, както и да разкрият тези обстоятелства по начин, достъпен за акционерите, включително и да не участват във вземането на решения в тези случаи. Дружеството прилага единни норми и правила за предотвратяване на конфликт на интереси, висока прозрачност при вземането на решения на всички равнища, регулярен анализ на риска от възникване на конфликт на интереси, постоянен мониторинг относно риска от възникване на конфликт на интереси.

*Чл.5./1/„Свети Свети Константин и Елена холдинг” АД може да изплаща на членовете на Надзорния и Управителния съвет на дружеството както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.*

*/2/Частта на постоянното възнаграждение в общия размер на възнаграждението следва да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството относно променливото възнаграждение на членовете на Надзорния и Управителния съвет на дружеството.*

*Чл.6./1/Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати от дейността и нефинансови показатели, които имат за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, а именно:*

- *Печалба и развитие на дружеството;*
- *Налагане на високи стандарти на фирмено управление;*
- *Интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневно управленска практика на дружеството;*
- *Стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;*
- *Увеличаване на изгодата за акционерите;*

- Адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- Спазването на приложимите правила и процедури;
- Насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- Спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност, спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

**Чл.7./1/** С цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване.

/2/ Променливото възнаграждение може да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

/3/ **Нова, приета с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./** Възнаграждението на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет не е обвързано със средното възнаграждение на служителите в предприятието.

**Чл.8./1/** Управителният съвет на дружеството може да приложи настоящата политика и към други служители на ръководни длъжности в дружеството, доколкото реализирането на целите и постигнатите резултати от дейността по чл.6, ал.1 зависят от тяхната дейност.

/2/ Целите във връзка с чл.6, ал.1 се определят с приемане от Надзорния и Управителния съвет на дружеството на бизнес плана и предвидяното развитие на дружеството за следващата календарна година.

**Чл.9./1/** Общото събрание на акционерите определя постоянното възнаграждение и тантиемите на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на дружеството.

/2/ Размерът на възнагражденията и отношенията между дружеството и членовете на Управителния съвет, включително изпълнителните директори се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на Надзорния съвет на дружеството или упълномощено лице.

/3/ Надзорният съвет на дружеството взема решение за плащане, размера и условията на плащане на променливо възнаграждение за членовете на Управителния съвет.

/4/ **Изменена с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г., предишна ал.5/** При назначаване на Прокуриснт, размера на възнагражденията и отношенията му с дружеството се определят в договор за търговско управление.

**Чл.10./1/** Условията и максималния размер на обезщетенията при прекратяване на договор с член на Управителния съвет на дружеството, съответно с изпълнителен член, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, както и плащания, свързани със срок на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, се уреждат с политиката за възнагражденията на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД. Към настоящият момент, дружеството не е предвидило плащания на обезщетения при предсрочно прекратяване на договор с член на Управителния съвет на дружеството, съответно с изпълнителните членове, както и плащания, във връзка със срок на предизвестие или плащания във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност.

/2/ Общият размер на обезщетенията по ал.1 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за двугодишен период.

/3/ Обезщетения по ал.1 не се дължат в случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Управителния съвет на дружеството, съответно на изпълнителните членове.

**Чл.11./1/** Договорите с членовете на Управителния съвет следва да включват разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливото възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

/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.12./1/** Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет, както и на изпълнителните членове, променливи възнаграждения под формата на акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

/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 законодателството.

**Чл.13./1/ Прилагането на принципите и критериите при формиране на възнагражденията осигуряват:**

1. Прозрачност на получаваните възнаграждения.

2. Обвързване на плащанията на възнаграждения и тантиеми на членовете на Надзорния и Управителен съвет на дружеството и изпълнителните членове с постигнатите резултати.

### **III. ОПОВЕСТЯВАНЕ**

**Чл.14./1/ Политиката по възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите и докладът се публикуват на интернет страницата на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД: [www.stconstantine.bg](http://www.stconstantine.bg)**

/2//Изменена с решение на Общото събрание на акционерите от 02.09.2020 г./ „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД 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. Приетата политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила и резултатите от гласуването на общото събрание се публикува незабавно на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила.

/3/ Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на съветите, както и за получени от тях други материални стимули, се представя с годишния доклад за дейността на дружеството, който се приема от редовното годишно Общо събрание на акционерите.

### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013г., на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията, изм. и доп. ДВ бр.41 от 21 май 2019 г., изм. ДВ бр.66 от 20 август 2019 г., изм. и доп. ДВ бр.61 от 10.07.2020 г.

§ 2. Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публично дружество.

§ 3. Настоящата Политика за възнагражденията е приета на заседание на Надзорния съвет на „Свети Свети Константин и Елена холдинг“ АД с протокол от 16.05.2013 година и е утвърдена от редовното годишно Общо събрание на акционерите на дружеството, проведено се на 28.06.2013 г., изменена и допълнена на заседание на Надзорния съвет от 17.07.2020 г. и утвърдена от редовното Общо събрание на акционерите, проведено на 02.09.2020 г.

Резултати от гласуване по т.11. от дневния ред на редовното Общо събрание на акционерите, проведено на 02.09.2020 г.

Брой на акциите, по които са подадени действителни гласове: 1666 042 броя акции, представляващи 72,14% от капитала

Брой на гласовете, подадени лично: 1222 326

Брой на гласовете, подадени чрез пълномощник: 443 716

Брой подадени гласове „ЗА“ 1666 042

Брой подадени гласове „ПРОТИВ“

Брой подадени гласове „ВЪЗДЪРЖАЛ СЕ“

Становища на акционерите: приема се

Председател на Надзорния съвет

Златимир Жечев: