



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) С Политиката за възнагражденията се определят принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството и контролните органи на дружеството.

(2) Политиката за възнагражденията във ФАЗЕРЛЕС АД се приема от Общото събрание на акционерите на дружеството.

(3) Предложения за изменения в Политиката за възнагражденията се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовните годишни общи събрания на Дружеството и се обявяват в поканата по чл. 115, ал. 2 от ЗППЦК.

(4) Политиката за възнагражденията се променя с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.

(5) Като публично дружество, ФАЗЕРЛЕС АД, е длъжно да 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.

(6) (нова, приета 26.08.2020 год.) Възнагражденията на персонала на дружеството, работещ на трудови договори, са определят по реда на Вътрешни правила за организация на работната заплата, неразделна част от Колективния трудов договор, сключен от работодателя и синдикалните ръководства на дружеството.

(7) (нова, приета 26.08.2020 год.) Политиката за възнагражденията се преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите на дружеството

(8) (нова, приета 26.08.2020 год.) Приетата политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемането или промяната 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.

Чл. 2. (1) Политиката за възнагражденията обхваща принципите и изискванията при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството, изпълнителните членове, мениджърите /ръководители на направления/ и контролните органи на дружеството и следва да обхваща всички форми

на обезщетения, включително и на постоянните възнаграждения, схемите за възнагражденията им и плащанията, свързани с прекратяване на договорите им;

(2) Политиката за възнагражденията определя принципите и връзката между възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството и служителите на други ръководни длъжности в администрацията и персонала на дружеството.

(3) Съвета на директорите на дружеството контролира нивото и структурата на възнагражденията на персонала на дружеството и обвързката с нормите на труд.

Чл. 3. (1) Съветът на директорите ежегодно след приключване на годината прави преглед и доклад за политиката по отношение на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, изпълнителните членове и мениджърите /ръководители на направления/. Докладът е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството и разкрива пред акционерите начина, по който прилага политиката за възнагражденията.

(2) Докладът по ал. 1 съдържа отчет за начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината и програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, с акцент върху предлагани изменения, за приемане от Общото събрание на акционерите. Обхвата на доклада е регламентиран в чл. 13 от Наредбата за изискванията към възнагражденията.

(3) При осъществяване на своите функции Съветът на директорите следва да гарантира, че възнаграждението на всеки член на Съвета, съответно на всеки изпълнителен член от Съвета на директорите, е справедливо определено спрямо възнаграждението на другите членове, съответно изпълнителен директор, мениджъри и други служители на ръководни длъжности в администрацията на публичното дружество.

(4) (отм. 26.8.2020 год.)

(5) (нова, приета 26.08.2020 год.) В доклада за политиката за възнаграждението следва да има информация за всички отклонения от процедурата за прилагането и във връзка с извънредни обстоятелства, визирани в чл. 11, ал. 13 от Наредбата, включително разяснение естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.

(6) (нова, приета 26.08.2020 год.) Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, може да отправя препоръки по доклада по ал. 1. В случай че са отправени препоръки, дружеството посочва в следващия доклад по ал. 1 как са взети предвид препоръките.

II. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 4. (1) ФАЗЕРЛЕС АД изплаща на членовете на Съвета на директорите постоянно и променливо възнаграждение, регламентирани в чл. 16г от Устава на Дружеството, като същите се гласуват ежегодно на Общото събрание на акционерите.

(2) Постоянното възнаграждение е ежемесечно и е функция от средната месечна работна заплата на персонала на Дружеството, работещ на трудови договори, но не е твърдо, тъй като формирането на месечния фонд работна заплата се определя като функция от приходите от продажби на дружеството за съответния месец.

(3) Променливото възнаграждение /тантиеми/ се определя в зависимост от резултатите на дружеството за отчетния период на база заверения от одитор финансов отчет и се определя като функция от печалбата на дружеството след облагане с данъци.

(4) Променливото възнаграждение /тантиеми/ включват полученото през годината месечно възнаграждение по ал. 2. В случай, че размерът на променливото възнаграждение е равен или по-малък от годишния размер на постоянното възнаграждение, тантиеми не се изплащат.

(5) ФАЗЕРЛЕС АД не изплаща друго възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на акции или опции върху акции, плащания за социално-битови разходи и др.

(6) Членовете на Съвета на директорите се осигуряват за всички социални рискове по реда на чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО.

(7) (нова, приета 26.08.2020 год.) С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането на 40 % от променливото възнаграждение /тантиеми/ се разсрочва за срок от 3 години, като изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, както следва: 25 % за първата година, следваща годината на изплащане на тантиемите, 35 % за втората година и 40 % за третата година. Дружеството има право да коригира размера и съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

Чл. 5. (1) ФАЗЕРЛЕС АД изплаща на изпълнителните членове на Съвета на директорите на ФАЗЕРЛЕС АД постоянно и променливо възнаграждение.

(2) Постоянното възнаграждение е ежемесечно и е функция от средната месечна работна заплата на персонала на Дружеството, работещ на трудови договори, но не е твърдо, тъй като формирането на месечния фонд работна заплата се определя като функция от приходите от продажби на дружеството за съответния месец.

(3) Променливото възнаграждение /тантиеми/ се определя в зависимост от резултатите на дружеството за отчетния период на база заверения от одитор финансов отчет и се определя като функция от печалбата на дружеството след облагане с данъци.

(4) Променливото възнаграждение /тантиеми/ включват полученото през годината месечно възнаграждение по ал.2. В случай, че размерът на променливото възнаграждение е равен или по-малък от годишния размер на постоянното възнаграждение, тантиеми не се изплащат.

(5) Изпълнителните членове на Съвета на директорите имат право ежегодно на 30 платени неprisъствени работни дни, които се заплащат по реда на ал.2 и 3.

(6) ФАЗЕРЛЕС АД не изплаща друго възнаграждение на изпълнителните членове на Съвета на директорите под формата на акции или опции върху акции, плащания за социално разходи и др., освен регламентирани в чл. 13.

(7) (нова, приета 26.08.2020 год.) С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането на 40 % от променливото възнаграждение /тантиеми/ се разсрочва за срок от 3 години, като изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, както следва: 25 % за първата година, следваща годината на изплащане на тантиемите, 35 % за втората година и 40 % за

третата година. Дружеството има право да коригира размера и съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

Чл. 6. (1) ФАЗЕРЛЕС АД изплаща на менаджери /ръководители на направления/, работещи по граждански договори постоянно месечно възнаграждение, което е функция от средната месечна работна заплата на персонала на Дружеството, работещ на трудови договори.

(2) Възнаграждението не е твърдо, тъй като формирането на месечния фонд работна заплата се определя като функция от приходите от продажби на дружеството за съответния месец.

(3) Менаджерите имат право ежегодно на 30 платени неприсъствени работни дни, които се заплащат по реда на ал.2 и 3.

(4) ФАЗЕРЛЕС АД не изплаща друго възнаграждение на мениджери /ръководители на направления/ под формата на акции или опции върху акции, плащания за битови разходи и др., освен регламентирани в чл. 13.

Чл. 7. (1) ФАЗЕРЛЕС АД изплаща на членовете на одитния комитет, избран от Общото събрание на акционерите възнаграждение в размер на 1 /една/ минимална работна заплата за страната, еднократно за годината, до края на I-во шестмесечие на следващата година.

(2) (нова, приета 26.08.2020 год.) ФАЗЕРЛЕС АД изплаща на **председателя на одитния комитет**, възнаграждение в размер на 120 % от средната работна заплата за Дружеството за м. Март, еднократно за годината, до края на I-во шестмесечие на следващата година.

III. ГАРАНЦИИ

Чл. 8. (1) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в седем дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си в размер на тримесечното си брутно възнаграждение като членове на Съвета, определено на база средната работна заплата на дружеството за предходната година. Размера на гаранцията е определен в Устава на дружеството - чл.16г, ал.3.

(2) Гаранцията се внася в банков депозит на лицето, но в полза на Дружеството.

(3) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в седем дневен срок от датата на внасяне на гаранцията да представят в Комисията по финансов надзор документ, издаден от банката, удостоверяващ внасянето на гаранцията и блокирането ѝ в полза на Дружеството.

(4) Членовете на Съвета на директорите нямат право на възнаграждение преди внасянето на Гаранцията за управление.

(5) Гаранцията за управление се освобождава:

1. В полза на внеслото я лице – на основание Решение на Общо събрание на акционерите за освобождаването му от длъжности и освобождаването му от отговорност.

2. В полза на дружеството – на основание Решение на Общо събрание на акционерите за виновно освобождаване на лицето от длъжности или неосвобождаването му от отговорност.

(6) Общо събрание на акционерите на ФАЗЕРЛЕС АД освобождава от отговорност членовете на Съвета на директорите след представяне на заверен от одитор финансов отчет и доклад на одитора.

IV. ОСИГУРОВКИ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 9. (1) Членовете на Съвета на директорите се осигуряват за всички осигурени социални рискове, по реда на чл.4, ал.1, т.7 от КСО и здравно осигуряване по реда на чл.40, ал.1, т.3 от ЗЗО.

(2) Времето, през което членовете на Съвета на директорите са били осигурени, се зачита за осигурителен стаж.

(3) При временна нетрудоспособност на член на Съвета на директорите се изплаща полагащото се обезщетение, съгласно КСО.

Чл. 10. (1) Изпълнителните членове на Съвета на директорите се осигуряват за всички осигурени социални рискове, по реда на чл.4, ал.1, т.7 от КСО и здравно осигуряване по реда на чл.40, ал.1, т.3 от ЗЗО.

(2) Времето, през което изпълнителните членове на Съвета на директорите са били осигурени, се зачита за осигурителен стаж.

(3) Възнаграждението по чл.4, ал.2, при временна нетрудоспособност на изпълнителните членове на Съвета се изплаща, както следва:

1. Част от възнаграждението е за сметка на ДОО, на база осигурителните вноски.
2. Останалата част от възнаграждението – за сметка на Дружеството.

Чл. 11. (1) Мениджерите се осигуряват за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт по реда на чл. 4, ал. 3, т. 6 от КСО.

(2) Здравно осигурителната вноска на мениджерите се определя и внася, по реда на чл. 40, ал. 1, т. 3 от ЗЗО.

(4) Времето, през което мениджерите са били осигурени, се зачита за осигурителен стаж.

(5) Възнаграждението по чл. 5, ал. 1, при временна нетрудоспособност на мениджерите се изплаща, както следва:

1. Част от възнаграждението е за сметка на ДОО, на база осигурителните вноски.
2. Останалата част от възнаграждението – за сметка на Дружеството.

Чл. 12. При командировки в страната и чужбина членовете на Съвета на директорите и мениджерите имат право на обезщетения за командировки в страната и чужбина по реда на Наредбата за командировките.

Чл. 13. Изпълнителните членове на Съвета на директорите и мениджерите ползват социалните форми за стимулиране, които се прилагат при подобни условия за останалите служители на Дружеството.

Чл. 14. (1) (изм. 26.8.2020 год.) При прекратяване на договорните отношения на изпълнителния директор, работещ по договор за управление и мениджерите, работещи по граждански договори с ФАЗЕРЛЕС АД се изплащат следните обезщетения:

1. в размер на 1 /едно/ месечно възнаграждение – при изтичане срока на договора, при преобразуване и прекратяване на Дружеството и при възникване на обстоятелство.

обулавящо нормативно определена забрана или ограничение за лицето да изпълнява функциите си.

2. в размер на 2 /две/ месечни възнаграждения – при фактическа невъзможност на лицето да упражнява функциите си повече от 120 работни дни в рамките на една календарна година.

3. в размер на 6 /шест/ месечно възнаграждение – при пенсиониране на лицето.

4. за неползувания платен годишен отпуск – в размер съответстващ на неизползваната част.

5. при наличие на клауза в договора, забраняваща извършването на конкурентна дейност за определен период, след прекратяване на договора с ФАЗЕРЛЕС, се изплаща обезщетение, като размера му се договаря между страните.

(2) Размерът на месечното обезщетение се изчислява на базата на начисленото възнаграждение за последния пълен присъствен календарен месец, предхождащ прекратяването на Договора.

(3) В случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета на директорите, съответно на изпълнителния директор или менаджер, обезщетения по ал. 1, т. 1 не се дължат.

(4) Общият размер на обезщетенията по чл. 14 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

V. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

&1. Политиката за възнагражденията на ФАЗЕРЛЕС АД е разработена от Съвета на директорите на Дружеството, съгласно разпоредбите на чл. 116в, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията на Комисията за финансов надзор (обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г.), като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление. Приета е на заседание на Съвета на директорите с Протокол № 5-24 от 29.10.2013 год.

&2. Политиката за възнагражденията във ФАЗЕРЛЕС АД е приета от редовното Общо събрание на акционерите на дружеството с Протокол № 21 от 12.06.2014 год.

&3. Промяна в политиката за възнагражденията във ФАЗЕРЛЕС АД е приета от редовното Общо събрание на акционерите на дружеството с Протокол № 27 от 26.08.2020 год.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ:

/инж. М. Тодоров/

