

ПОЛИТИКА

ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В КОСТЕНЕЦ-ХХИ” АД

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Костенец-ХХИ” АД (Политиката) е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията /обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г./ /Наредбата/ и има за цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в „Костенец-ХХИ” АД (Дружеството).

(2) Целта на настоящата политика е да се създаде рамка на възнагражденията в Дружеството, която да позволява мотивирането на членовете на управителните и контролните органи да работят за постигане на максимални икономически показатели в дейността на Дружеството.

Чл. 2. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на:

1. членовете на Надзорния съвет;
2. членовете на Управителния съвет;

Чл. 3. (1) Надзорният съвет (НС), разработва, приема и следи за прилагането на настоящата Политика, като периодично я преглежда и при необходимост я изменя.

(2) Управителният съвет (УС) организира изпълнението и носи отговорност за прилагането на Политиката, с оглед спазване на заложените в нея принципи.

Глава втора

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Чл. 4. При формиране на възнагражденията на лицата по чл. 2, се прилагат следните основни принципи:

1. Пропорционалност.
2. Честност.
3. Съответствие с постигнатите резултати.
4. Прозрачност - осигуряване на вътрешна и външна прозрачност чрез:

- a. разкриване пред акционерите на начина по който се прилага политиката за възнагражденията;
- b. оповестяване на приетата от общото събрание на акционерите политика по възнагражденията и доклада по нея на Интернет страницата на Дружеството в съответствие с изискванията на чл. 12, ал. 3 от Наредбата.

Глава трета

КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ

Чл. 6. (1) За целите на настоящата Политика се разглеждат 2 категории органи:

1. *контролни органи* – членовете на Надзорния съвет;
2. *управителни органи* - членовете на Управителния съвет;

Глава четвърта

СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 7. (1) Структурата на възнагражденията се формира от няколко компонента, които се комбинират с цел да се осигури подходяща и балансирана структура на пакета възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи в съответствие с бизнес целите на дружеството, бюджетът за съответната година, както и постигнатите производствени резултати.

(2) На членовете на управителните и контролните органи в Дружеството могат да се разпределят 3 компонента на възнагражденията:

- *постоянно възнаграждение* - то се определя на база ролята и позицията на члена на съответния орган, вкл. неговите отговорности и комплексност на работата, изпълнението на задачите, състоянието / условията на пазара на труда;
- *възнаграждение, базирано на постигнати резултати (променливо възнаграждение, годишни бонуси)* - това, базирано на изпълнението на задачите възнаграждение, мотивира и възнаграждава доброто представяне на членовете на съответния орган;
- *плащания при прекратяване на договор с член на управителен съвет* - при прекратяване на договора за управление на члена на управителния съвет се изплащат обезщетения при условия и размери съгласно предвиденото в договора.

Чл. 8. (1) Целта на *постоянното* възнаграждение е да възнагради членовете на управителните и контролните органи за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техният индивидуален принос към развитието на Дружеството.

(2) В „Костенец-ХХИ” АД постоянното възнаграждение е непроменлива сума определена от Общото събрание на акционерите.

(3) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждение, което осигурява прилагането на гъвкава политика относно променливото възнаграждение.

(4) Постоянното възнаграждение не се изплаща, когато не са изпълнени критериите за постигнати резултати, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 9. (1) *Променливо* е възнаграждението, базирано на изпълнението на определени цели и задачи и обвързано с резултатите от дейността на Дружеството. Това включва постигането и съответната оценка на производствени, финансови и нефинансови резултати.

(2) Променливото възнаграждение се отпуска по начин, промотиращ постигане на максимални производствени резултати. Това се осигурява чрез:

1. определяне на подходящо съотношение между постоянно и променливо възнаграждение;
2. размерът на променливото възнаграждение отчита всички производствени постижения, свързани с постигане на отчетения резултат;
3. не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл, приоритетите в дейността на Дружеството и постигнатите производствени резултати.

(3) Променливото възнаграждение под формата на акции на Дружеството не се предоставя на членовете на управителните или контролните органи.

Чл. 10. (1) Предоставянето на променливото възнаграждение, включително отложената му част, се извършва в зависимост от:

1. финансовото състояние на Дружеството; и
2. резултатите от производствената дейност на Дружеството.

(2) Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения не се изплащат или се ограничават чрез намаляване на разсрочените възнаграждения или вече изплатени или придобити такива се възстановяват.

Чл. 11. (1) Конкретните решения относно съотношението между постоянно и променливо възнаграждение, както и продължителността на периода на разсрочване за съответните

категории служители се взимат всяка година от общото събрание на акционерите по предложение на УС, като неразделна част от решението за изплащане или не на променливи възнаграждения.

(2) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Дружеството има право да коригира размера ѝ съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно членът на управителния или контролния орган.

Чл. 12. (1) *Плащанията при прекратяване на договор с член на управителен съвет* се извършват за обезщетяване на члена на управителния съвет:

1. при предсрочно прекратяване на договора;
2. в срока на предизвестие преди прекратяване на договора;

(2) Максималният размер на плащанията по обезщетенията не могат да надхвърлят максималния размер на месечното постоянно възнаграждение.

(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.

Глава пета

ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 12. Конкретният размер на възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи, както и срокът, за който са дължими, задължително се определят от общото събрание на акционерите по предложение на управителния съвет.

Заклучителни разпоредби

§ 1. Настоящата Политика се приема на основание чл. 116а, ал. 1 от ЗППЦК и се публикува на интернет страницата на дружеството.

§ 2. Настоящата Политика за възнагражденията в „Костенец-ХХИ” АД е разработена от Надзорния съвет на „Костенец-ХХИ” АД и приета с решение № 8 по Протокол от заседание на редовното Общо събрание на акционерите на „Костенец-ХХИ” АД, проведено на 18.06.2013 г.