



# НИД “ИНДУСТРИАЛЕН ФОНД” АД

---

ПРОЕКТ

## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

*Настоящата политика за възнагражденията (Политиката) на НИД „Индустириален фонд“ АД (Дружеството) е разработена на основание чл. 116в, ал. 1 от Закон за публично предлагане на ценни (ЗППЦК) и в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Обн. - ДВ, бр. 32 от 2013 г., изм. и доп. – ДВ, бр. 41 от 2019 г., изм. и доп. – ДВ, бр. 66 от 2019 г., изм. и доп. – ДВ, бр.61 от 2020 г. (Наредба № 48).*

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл. 1. (1) Настоящата политика за възнагражденията установява принципите и изискванията, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството (СД).

(2) Политиката има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията, с оглед подкрепа на дългосрочните цели на Дружеството и насърчаване на управленско поведение, което стимулира създаването на стойност за акционерите и в същото време осигурява конкурентно възнаграждение, което е достатъчно да привлече и задържи мениджъри с качества, необходими за успешно управление и развитие на Дружеството.

(3) Настоящата политика се прилага в съответствие с нормативните изисквания, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на Дружеството, както и финансово-икономическото му състояние.

Чл. 2 (1) СД разработва, отговаря за прилагането и периодично прави преглед на Политиката.

(2) Настоящата редакция на Политика, както и всяко последващо предложение за изменение и допълнение, се приема от общото събрание на акционерите на Дружеството.

Чл. 3 (1) Дружеството преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години Политиката, както и когато по преценка на СД са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на поставените цели.

(2) Всеки член на СД може да инициира преразглеждане на Политиката и/или да предложи конкретни изменения и/или допълнения в нея, като всички постъпили предложения се разглеждат на заседание на СД и се подлагат на гласуване.

Чл. 4. (1) НИД „Индустриален фонд“ АД оповестява Политиката и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, посредством публикуването ѝ на електронната страница на Дружеството, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, която може да окаже влияние върху цената на емитираните финансови инструменти, или информация, представляваща защитена от закона тайна

(2) Дружеството разкрива пред акционерите си начинът, по който прилага Политиката, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет, като същият се публикува по реда на ал. 1.

## **II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

Чл. 5. (1) Дружеството може да изплаща на членовете на СД както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение, като общото възнаграждение представлява баланс между двата компонента.

(2) Конкретният размер на възнаграждения на членовете на СД се определят с решение на общото събрание на акционерите.

(3) Постоянното възнаграждение включва плащания, които не се формират въз основа на оценка на изпълнението, определени са еднозначно и са с постоянен характер, докато променливото възнаграждение се съставява от плащания, които се формират на база постигнати резултати.

(4) Критериите за постигнати резултати от дейността насърчават стабилността на Дружеството в обозрим план и включват финансови и нефинансови показатели, които са от

значение за продължаващата му дейност.

Чл. 6. Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на СД 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, като и не се предвиждат ползи или облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.

Чл. 7. (1) Независимо от определения размер на постоянно възнаграждение, всеки член на СД, по собствена преценка, може доброволно да се откаже от получаването му. Същото се отнася и за съответното променливо възнаграждение.

(2) Отказът по ал. 1 се формализира с изрична писмена декларация на съответния член на СД.

### **III. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

Чл. 8. (1) Постоянното възнаграждение на членовете на СД представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението и се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на НИД „Индустриален фонд“ АД.

(2) Максималният размерът на постоянното възнаграждение, за съответните членове на СД, по отделно, се определя с решение на общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК.

(3) При определяне размера на възнаграждението по ал. 2 се отчита и общото ниво на възнагражденията и условията на труд на служителите на Дружеството, като се прилага и принципа на пропорционалността.

### **IV. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

Чл. 9 (1) Променливото възнаграждение зависи от постигането на определени цели и е обвързано със следните критерии:

А. Резултати от дейността, а именно:

- а) размер и динамика на оперативната печалба и постигнатия положителен финансов резултат на годишна база;
- б) размер и динамика на приходите;
- в) размер и динамика на събираемост на вземанията и обслужване на задълженията.

Б. Нефинансови параметри, а именно:

- а) стриктно спазване на нормативната уредба и регулаторните изисвания, относими към дейността на Дружеството;
- б) спазване на принципите и прилагане на стандартите за добро корпоративно управление;
- б) изпълнението на функции при неизменно следване и спазване на вътрешните правила и политики на Дружеството.

(2) Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на СД, на дейността на СД като цяло, както и на резултатите от дейността на Дружеството.

Чл. 10. (1) Максималният общ размер на променливото възнаграждение за членовете на СД се определя от общото събрание на акционерите.

(2) СД взема решение за начина на разпределение на сумата по ал. 1 ежегодно.

(3) Изплащането на не по-малко от 40 % (четиридесет на сто) от размера на променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, считано от датата на провеждане на заседанието на СД, на което е взето решението по ал. 2.

(4) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни части (месечно), освен ако СД не вземе решение за постепенното им нарастване, за срока на разсрочване.

## **V. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

Чл. 11 (1) Отношенията между Дружеството и изпълнителните членове на СД се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена по реда на Търговския закон.

(2) Отношенията с останалите членове на СД се уреждат с договор, който се сключва от името на Дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

Чл. 12 (1) Договорът с член на СД съдържа и условията за изплащане и максималния размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договора, както и плащания и неустойки, свързани със срока на предизвестие или евентуално предвидени в конкретна клауза, забрани за извършването на конкурент на дейност.

(2) Договорът с всеки член на СД включва и клаузи, които позволяват на Дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Чл. 13. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от общото събрание на акционерите, което определя условията и сроковете за връщане, ако те не са съответно определени в договорите по чл. 11.

Чл. 14. Обезщетение по чл. 12, ал. 1 не се дължи, в случай че предсрочното прекратяване на договора е по причини, свързани с незадоволителни резултати или виновно поведение на член на СД.

## **VI. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ**

Чл.15. (1) Структурата на възнагражденията на членовете на СД се формира по начин, който не поражда конфликт на интереси, а конкретните възнаграждения следва да не накърняват независимостта на членовете на Съвета на директорите.

(2) При определянето на размера на общото възнаграждение на членовете на СД, последните не трябва да се поставят в ситуация, при която получаването на възнаграждение или увеличението му е свързано с вземането на определени предефинирани решения.

(3). Възнагражденията се формират по начин, така че възнаграждението на всеки отделен член на СД да не зависи пряко от възнаграждението на другите членове.

(4) Всеки член на СД има право да повдигне въпрос за потенциален или установен конфликт на интереси при формиране на възнагражденията на членовете СД.

(2) Проведените обсъждания във връзка с въпроси, касаещи конфликти на интереси и приетите от СД решения се документират съответно.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§1. Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите на НИД „Индустиален фонд” АД и приета от общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на ..... 2020 г. и същата отменя действащата политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството, приета от общото събрание на акционерите с решение от 11.06.2013 г.

§2. Политиката влиза в сила от датата, на нейното приемане, като същата се оповестява по реда, със съдържанието и в сроковете, предвидени в Наредба № 48.

§3. При промени в нормативната уредба, които отменят или изменят разпоредби на Политиката, в срок най-късно до провеждане на следващото общо събрание на акционерите, СД изготвя и предлага за приемане проект за изменение на Политиката. До приемане на съответните редакции, независимо от конкретните текстове на Политиката, засегнатите разпоредби се тълкуват и прилагат по смисъла на закона.