

**Политика за възнагражденията на членовете на  
Съвета на директорите на „Градус“ АД**

**Въведение**

Чл. 1. Настоящата политика съдържа принципи и изисквания за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Градус“ АД (Дружеството).

Чл. 2. Политиката има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на Дружеството с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на СД и мотивирането им да работят в интерес на Дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси. Политиката за възнаграждения допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството.

Чл. 3. При разработването на политиката са използвани следните принципи:

- разбираемост и прозрачност;
- отчитане на постигнатите резултати;
- подкрепа за дългосрочно създаване на стойност за акционерите;
- справедливост и разумна преценка на риска;
- недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на корпоративното ръководство на Дружеството при определяне на възнагражденията;

**Основни принципи**

Чл. 4. (1) Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и/или допълнение, се разработва от Съвета на директорите на Градус АД и се приема от общото събрание на акционерите на „Градус АД“ АД чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

(2) При изменения и/или допълнения, в Политиката за възнагражденията се включват: описание и разяснение на съществените промени; начинът, по който са отчетени резултатите от гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите; протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията.

Чл. 5. Съветът на директорите преразглежда периодично тази политика, като най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнагражденията се представя за приемане на общото събрание на акционерите на Дружеството, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите, заложи в нея.

Чл. 6. При изготвяне и оценка на политиката за възнаграждения Съветът на директорите отчита мнението и интересите на различни заинтересовани страни чрез провеждане на срещи и/или други канали за комуникация. Заинтересованите страни включват служители, акционери, инвестиционна общност, регулаторни органи и обществото като цяло. При изготвянето на настоящата политика са взети предвид възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, допълнителни материални стимули, организационна култура и работна среда.

### ***Възнаграждения на членовете на Съвета на директорите***

Чл.7. Размерът и структурата на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се определят от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

Чл. 8. Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

Чл. 9. (1) Постоянното възнаграждение представлява плащанията, които не се формират въз основа на оценка на изпълнението и включва възнагражденията с постоянен характер, които са определени точно или са еднозначно определяеми.

(2) Размерът на постоянното възнаграждение на член на Съвета на директорите се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност променливото възнаграждение да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството.

Чл. 10. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение и се изплаща по решение на Общото събрание на „Градус“ АД и въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. То може да включва, но не се ограничава, следните обективни и измерими критерии, които са от значение за дългосрочната дейност на Дружеството:

А) Финансови показатели, а именно резултати от дейността, както следва:

- размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството и на дъщерните предприятия преди лихви, данъци, обезценка и амортизации);
- размер и динамика на продажбите на дъщерните предприятия;
- размер и динамика на вземанията на дъщерните предприятия.

Б) нефинансови показатели, както следва:

- клиентска удовлетвореност;
- спазване принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;

- прилагане и спазване на приетия Кодекс за етично поведение и другите вътрешни правила и политики на дружеството.

Чл.11.(1) Общият размер на променливото възнаграждение, ако такова бъде гласувано, се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на Съвета на директорите, на Съвета на директорите като цяло, както и от резултатите от дейността на дружеството.

(2) Изплащането на не по-малко от 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение, ако такова бъде гласувано, се разсрочва за период от 3 години.

(3) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение, ако такова бъде гласувано, се извършва пропорционално през периода на разсрочване.

Чл. 12. Съветът на директорите има право да коригира променливото възнаграждение в случай, че членът на Управителния съвет (i) не спазва подходящи стандарти по отношение на компетентност и правилно поведение или (ii) е бил отговорен за поведение, което значително е навредило на Дружеството.

Съветът на директорите може да спре изплащането на до 100% от неплатено или непредоставено променливо възнаграждение в следните случаи:

- значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството на консолидирана база;
- съответният член не участва или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството или за някое от неговите дъщерни дружества;
- в случай на значителни отрицателни промени в икономическата база.

Чл. 13. С решение на общото събрание на акционерите може да се изисква връщане на до 100% от изплатено или предоставено променливо възнаграждение в следните случаи:

- съответният член е имал нелоялно поведение към Дружеството и неговите дъщерни дружества и/или е извършил действия, които се считат за престъпления против собствеността спрямо Дружеството и дъщерните му дружества;
- специфично поведение, което е довело до съществено негативно изменение в годишните консолидирани финансови отчети на Дружеството за предходни години, въз основа на които е предоставено променливото възнаграждение и/ или значима (репутационна) вреда за Дружеството или някое от неговите дъщерни дружества;
- съответният член участва или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството или за някое от неговите дъщерни дружества;
- променливото възнаграждение е било предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Чл. 14. На членовете на Съвета на директорите могат да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на Дружеството, като ваучери за храна, социални добавки, допълнително здравно осигуряване и други подобни. На членовете на Съвета на директорите могат да бъдат предоставяни и други материални придобивки, спомагащи изпълнението на функциите им, включително но не само застраховки за здравни услуги, групови застраховки, застраховки пътуване, застраховки отговорност и други застраховки, свързани с дейността им за Дружеството.

### ***Договори за управление***

Чл. 15. (1) Договорът с член на съвета на директорите урежда условията и максималния размер на обезщетенията при неговото предсрочно прекратяване, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност.

(2) Обезщетението при предсрочно прекратяване на договора се определя в размер на сумата от изплатените постоянни възнаграждения за последните 24 (двадесет и четири месеца).

(3) Обезщетение при предсрочно прекратяване на договора при незадоволителни резултати или виновно поведение на член на Съвета на директорите не се дължи.

Чл. 16. (1) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното им брутно възнаграждение. Когато общото събрание не е определило размер на гаранцията за управлението, размерът ѝ се приема за равен на тримесечното им брутно възнаграждение.

(2) В случай на невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на съответния орган до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) При промяна на размера на възнаграждението гаранцията се актуализира.

### ***Оповестяване и разкриване на информация за Политиката***

Чл. 17. (1) Дружеството оповестява Политиката 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, посредством публикуването ѝ на електронната страница на Дружеството – [www.gradus.bg](http://www.gradus.bg). Политиката се оповестява, ведно с информация за дата на приемането ѝ, дата на влизане в сила, както и резултатите от гласуването на общото събрание.

(2) Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и се публикува на електронната му страница: [www.gradus.bg](http://www.gradus.bg)

(3) Докладът по ал. 2 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/разглеждания период и акцентира върху съществените изменения в нея, в случай че са налице такива спрямо предходната финансова година. Докладът съдържа още нормативно изискуемата информация, както е изброена в чл.13 от Наредба № 48.

### ***Допълнителни разпоредби***

Чл. 18. Настоящата политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията и 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.

Чл. 19. За целите на чл. 4, ал. 2 от настоящата политика, промени в текстовете на политиката се отразяват в скоби пред текста на изменената и/или допълнена правна норма, като се вписва и датата на приемане на промяната. Представят се и в табличен вид в настоящия раздел, както следва:

Версия на документа	Версия 01
Автор на версията	Разработена от Съвет на директорите;
	Утвърдена с протокол от заседание на СД от 01.08.2018 г.
Одобрение	Одобрена от Общото събрание на акционерите 10.06.2019 г.;
Мотиви за изменението	<i>(не приложимо)</i>
Описание на съществените промени	<i>(не приложимо)</i>
Статус на версията	Отменена

Версия на документа	Версия 02
Автор на версията	Разработена от Съвет на директорите;
Одобрение	Одобрена от Общото събрание на акционерите 11.06.2021г.;
Мотиви за изменението	<i>Привеждане в съответствие към промени в нормативната уредба;</i>

<p><b>Описание на съществените промени</b></p>	<p>Основните промени в политиката за възнагражденията са свързани с изменения в нормативната уредба и привеждане в съответствие с Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията (последно изм. и доп. с Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 48, ДВ, бр. 61 от 10.07.2020 г.) Добавени са: Нова разпоредба - чл. 12 от настоящата политика (Версия 02), регламентираща правата на СД да коригира променливото възнаграждение при реализиране на някоя от посочените в нея хипотези, както и възможността СД да спре изплащането на до 100% от неплатено или непредоставено променливо възнаграждение в посочените случаи. Нова разпоредба - чл. 13 от настоящата политика (Версия 02), регламентираща възможността с решение на общото събрание на акционерите да се изисква връщане на до 100% от изплатено или предоставено променливо възнаграждение в посочените в разпоредбата хипотези. Нова разпоредба - чл. 14 от настоящата политика (Версия 02), регламентираща възможността на членовете на Съвета на директорите да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на Дружеството, включително и други материални придобивки, спомагащи изпълнението на функциите им.</p>
<p><b>Описание на съществените промени</b></p>	<p>Разпоредбата на чл. 15, ал. 2 от настоящата политика (Версия 02) определя размера на обезщетението при предсрочно прекратяване на договора за управление на член на СД. Добавена е нова клауза - чл. 15, ал. 3 от настоящата политика (Версия 02), която предвижда, че обезщетение при предсрочно прекратяване на договора при незадоволителни резултати или виновно поведение на член на Съвета на директорите не се дължи. Нова разпоредба - чл. 16 от настоящата политика (Версия 02), която предвижда задължение на членовете на СД за внасяне на гаранция за управлението си, като регламентира начина на определяне на размера на гаранцията, срок за внасяне, последици от невнасянето ѝ, условията за актуализиране на размера на гаранцията. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Градус“ АД (Версия 02) съдържа и други несъществени изменения, извършени също с цел привеждане в съответствие с промените в нормативната уредба, каквито са направените допълнения в настоящия раздел Допълнителни разпоредби, отразяващи нормативни изискванията за обявяване на информация, така и такива несъществени промени (изменения и допълнения), допуснати с оглед по-добро структуриране и систематизиране на разпоредбите, което е отчетено като предпоставка за предотвратяване на неточно и/или погрешно тълкуване на отделните клаузи и на политиката в нейната цялост.</p>
<p><b>Статус на версията</b></p>	<p>В сила от 01.07.2021 г.</p>

Чл. 20. За целите на чл. 4, ал. 2 от настоящата политика в табличен вид в настоящия раздел се отразява/ допълва, следната информация относно начинът, по който са отчетени резултатите от

гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите, вкл. протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията:

Версия на документа	Резултати от гласуване на ОСА		
	„ЗА“	„ВЪЗДЪРЖАЛ СЕ“	„ПРОТИВ“
Версия 01			
Версия 02			

Чл. 21. Настоящата политика за възнагражденията (Версия 02) е разработена от Съвета на директорите на „Градус“ АД и е приета от Общо събрание на акционерите на дружеството, проведено на 11.06.2021 година, и отменя Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Градус“ АД, приета от Общото събрание на акционерите на 10.06.2019 г. (Версия 01)