

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА  
СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ  
БЪЛГАРИЯ“ АД**



[в сила от 23.06.2022 г.]

**Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите (СД) на „Телематик Интерактив България“ АД е разработена от СД в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.**

## 1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛ И ОБХВАТ

1.1. Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на СД на „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД (Политиката) е изготвена в съответствие с изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Наредба № 48 и има за цел да определи принципите и изискванията за определяне на възнагражденията на членовете на СД на „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД (Дружеството), както и да установи условията и реда за изплащане на променливо възнаграждение, което да се извършва в съответствие с предварително определени обективни и измерими критерии за постигнати резултати.

1.2. Основната цел на Политиката е да предостави възможност Дружеството да подбира и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, който да управлява Дружеството. Политиката допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството, като се отчитат идентичността му и неговите цели.

1.3. Разработването на Политиката е съобразено със следните принципи:

- Разбираемост и прозрачност;
- Отчитане на постигнатите резултати;
- Стимулиране създаването на доходност за акционерите в дългосрочен план;
- Справедливост и разумна преценка на риска;
- Избягване на дискриминация, конфликти на интереси и неравносвойно третиране на членовете на корпоративното ръководство и служителите на Дружеството при определяне на възнагражденията на мениджмънта.

1.4. Политиката, както и всяко нейно изменение и/или допълнение или преразглеждане, се разработва от СД на дружеството, със съдействието на комитета по възнагражденията, когато такъв е създаден и се приема от Дружеството с решение на Общото събрание на акционерите (ОСА), чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание, обявен в поканата за свикването му. Описание и разяснение на съществените промени и начина, по който са отчетени резултатите от гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите и протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията се отразяват в Приложение 1 към Политиката, което е неразделна част от нея.

1.5. Политиката се прилага по отношение на всяко възнаграждение, предоставено в парични средства и/или в непарична форма от Дружеството на всеки член на Съвета на директорите на Дружеството („Съвета на директорите“ или „СД“) във връзка със заеманата от тях позиция като член на Съвета на директорите или тяхното освобождаване от Съвета на директорите.

1.6. Публичното дружество плаща възнаграждение само в съответствие с приетата от общото събрание на акционерите политика за възнагражденията. Когато общото събрание на акционерите не приема предложените изменения и/или допълнения в Политиката, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на СД в съответствие с приетата политика, а СД

е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

1.7. Изплащането на променливо възнаграждение на членовете на СД на Дружеството ще позволи както планирането на тази част от разходите на дружеството, така и изпълнението на целите по 1.2. Това е основен механизъм за задържане и стимулиране на висшето ръководство на дружеството и допринася за изпълнение на целта да се подбере и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, който да управлява Дружеството. С променливото възнаграждение се цели осигуряване на устойчив и качествен административно-управленски ресурс, чрез който да се гарантира необходимия за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството капацитет, като се отчитат идентичността на компанията и нейните дългосрочни стратегически бизнес цели, чрез качествено и ефективно управление на публичното дружество, в интерес на неговите акционери.

1.8. При разработване на Политиката са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството, които са послужили за база при определяне на възнагражденията на мениджмънта, при съобразяване на съответните отговорности, компетенции, умения и резултати, за различните нива в структурата на Дружеството.

## **2. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

2.1. Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите, както постоянно, така и променливо възнаграждение.

2.2. „Променливото възнаграждение“ е елемент на общото 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 на съответния член на Съвета на директорите. Дружеството може да определя и изплаща на членовете на Съвета на директорите променливо възнаграждение само в случаите по т. 4 от настоящата Политика.

2.3. „Постоянното възнаграждение“ е всяко възнаграждение, което не отговаря на критериите за променливо възнаграждение и което се предоставя на съответния член на Съвета на директорите на постоянна основа без да зависи от резултатите от неговата дейност и/или от дейността на Дружеството. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с т. 3 от настоящата Политика.

Доколкото това е уговорено с даден член на Съвета на директорите, като елемент от постоянното възнаграждение следва да се считат и стандартни допълнителни плащания, извършени от Дружеството, включително поемането или възстановяването на разумно извършени пътни разходи и/или представителни разходи на съответния член, като тези разходи се поемат от Дружеството в допълнение на възнаграждението съгласно т. 3 от Политиката без да намаляват неговия размер.

## **3. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

3.1. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с преобладаващите условия на пазара, в който Дружеството развива своята дейност и с оглед на следните критерии:

- Заемане на изпълнителна или неизпълнителна функция в Съвета на директорите;

- Естество на изпълняваните задължения, тяхното значение за дейността и резултатите на Дружеството и време необходимо за тяхното изпълнение;
- Професионален опит;
- Създаване на мотивация за развитие на дейността на Дружеството в интерес на неговите акционери и неутрализиране на конфликти между интересите на Дружеството и неговото ръководство;
- Привличане и задържане на висококвалифицирани членове на Съвета на директорите в интерес на Дружеството и неговите акционери.

3.2. Доколкото членовете на Съвета директорите имат право да получават променливо възнаграждение в съответствие с т. 4 от Политиката, тяхното постоянно възнаграждение следва да представлява достатъчно голяма част от размера на общото им възнаграждение, така че да позволява на Дружеството да не изплати променливото възнаграждение, когато критериите за неговото изплащане не са изпълнени.

3.3. Размерът на постоянното възнаграждение на всеки от членовете на Съвета на директорите се определя индивидуално от Общото събрание на акционерите, при спазване на приложимото законодателство.

#### 4. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

4.1. Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на директорите, които се формират на база постигнати резултати. Променливото възнаграждение се дължи и следва да се изплати в парични средства в български лева.

4.2.1 Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се дължи при постигане на финансовите резултати заложи в Схемата на променливото възнаграждение на членовете на СД базирана на постигнати финансови резултати за съответната година, в която са изпълнени следните финансови и нефинансови показатели:

- Постигане на ръст на индивидуалните приходи на Дружеството;
- Постигане на равна или по-висока индивидуална печалба на Дружеството, преди данъци и провизии, спрямо предходната година;
- Съветът на директорите, като колективен орган, ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;
- Дружеството разкрива информация в съответствие с изискванията на ЗППЦК и другото приложимо законодателство относно публичните дружества;
- Одитираната финансова информация, разкривана от Дружеството, е заверена от независимия одитор, избран от Дружеството, без резерви;

4.2.2 Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се дължи за всяка финансова година, в която е достигната доходност на акция на Дружеството определена в Схемата на променливото възнаграждение на членовете на СД базирана на доходност на акция на Дружеството за съответната година, където доходността на акция се изчислява, като сбора от среднопретеглената борсова цена за една акция за четвърто

тримесечие на съответната оценявана година и дивидента, изплатен върху една акция през съответната година, намалени със среднопретеглената борсова цена за една акция за четвърто тримесечие на предходната година. За постигнатите резултати през 2022 г. за база се взема стартовата цена от 50 (петдесет) лева за акция;

4.2.3 Променливото възнаграждение по т. 4.2.2 се дължи при изпълнение на минимум два от посочените по-долу параметрите за реализиран оборот от търговия с акции на Дружеството на БФБ, както следва:

- Средно месечен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема брой акции;
- Медиана на седмичен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема брой акции;
- Общ годишен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема брой акции.

4.3. Променливото възнаграждение по т. 4.2.1 се начислява и изплаща след постигане на заложените в Схемата на променливото възнаграждение на членовете на СД базирана на постигнати финансови резултати за съответната година показатели по решение на Съвета на директорите. В решението по предходното изречение СД констатира изпълнението на условията посочени в настоящата Политика и съответната годишна Схема, като определя дължим размер на променливото възнаграждение за всеки един от членовете на СД съобразно заложеното в годишната Схема.

Решение по реда на тази точка се взема за всяко тримесечие, като размерът на променливото възнаграждение се изплаща при спазване на следната схема:

- 60 % от променливото възнаграждение, начислено за съответното тримесечие, се изплаща на равни плащания заедно с постоянното възнаграждение;
- 40 % от променливото възнаграждение ще бъде разсрочвано за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение ще се изплаща на равни плащания заедно с постоянното възнаграждение през периода на разсрочване;
- при начисляване и изплащане на променливото възнаграждение за четвърто тримесечие на съответната година се начислява и изплаща и частта променливо възнаграждение съгласно Схемата на променливото възнаграждение на членовете на СД базирана на постигнати финансови резултати за съответната година за изпълнени годишни показатели, като не по-малко от 40% от начислените променливи възнаграждения общо за съответната година се разсрочват за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение ще се изплаща на равни плащания заедно с постоянното възнаграждение през периода на разсрочване.

4.4. Променливото възнаграждение по т. 4.2.2 се начислява и изплаща след решение на Общото събрание на акционерите взето на база предходно приета от него конкретна Схемата на променливото възнаграждение на членовете на СД базирана на доходност на акция на Дружеството за съответната година.

4.4.1 Изплащане на променливото възнаграждение по т. 4.2.2 на членовете на СД се извършва най-рано три години след датата на вземане на решение за предоставянето му. Получаване на възнаграждение в зависимост от измененията на цените на акции зависи от определените и измерими критерии за постигнати резултати, посочени в конкретната годишна схема и в т. 4.2.2. и 4.2.3.

4.4.2. До одобрението от ОСА на конкретна схема за предоставяне на променливо възнаграждение на членовете на СД, основаващо се на промени в цената на акциите на Дружеството, възможността за изплащане на този вид променливо възнаграждение не се допуска.

4.5. В случай че мандатът на даден член на Съвета на директорите бъде прекратен преди изплащане на целия размер от променливото му възнаграждение, целият неизплатен остатък от възнаграждението на този член следва да бъде изплатен след освобождаването му от отговорност от ОСА за целия период на ефективно изпълнение на неговия мандат.

4.6. Разсрочената част от променливото възнаграждение на всеки член от Съвета на директорите се блокира в полза на Дружеството по специална сметка, открита за тази цел при банка с добра репутация, за период и при условия, които гарантират навременното плащане на разсроченото възнаграждение в съответствие с условията на разсрочване. Разсрочената част от променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите носи лихва за членовете на Съвета на директорите през периода на разсрочване, само ако това е изрично посочено в решение по т. 4.3. или по т. 4.4.

## **5. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА ВЪЗЛАГАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

5.1. Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договора за управление на членовете на Съвета на директорите, като и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, следва да не надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за предходните две години.

5.2. Обезщетението при прекратяване на мандата не следва да награждава неуспех, поради което обезщетение не се изплаща на член на Съвета на директорите, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния член.

„Незадоволителни резултати“ по смисъла на предходното изречение е значителна, икономически необоснована загуба, реализирана от Дружеството, която не е резултат от общи конюнктурни сътресения или влошаване на икономическата и пазарна обстановка, а е пряко свързана с решения или действия на Съвета на директорите или отделни негови членове. Незадоволителен резултат не е реализирането на риск, поет в рамките на общата бизнес стратегия и рисков апетит на Дружеството, както и последваща промяна в стратегията за развитие на Дружеството, включително в резултат от промяна на контрола върху Дружеството, по отношение на изпълнението на бизнес или инвестиционни решения, които са взети в съответствие с вътрешните правила и политики на Дружеството, приложими към съответния момент.

5.3. Договорите между Дружеството и членовете на Съвета на директорите следва да предвиждат разпоредби, които да позволят на Дружеството да намали, включително до нула, променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите, съответно да изиска връщането на вече изплатено променливо възнаграждение изцяло или частично, когато решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3. или по т. 4.4. е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Решението за намаляване или връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите в съответствие с приложимото законодателство. Когато договорът между Дружеството и един или повече от членовете на Съвета на директорите не определя условията и срока за връщане на получено променливо възнаграждение, те се определят в решението на Общото събрание на акционерите.

5.4. Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

## **6. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКАТА И ОТЧЕТНОСТ ПРЕД ОБЩОТО СЪБРАНИЕ НА АКЦИОНЕРИТЕ**

6.1. Съветът на директорите извършва годишен преглед на настоящата Политика, в който се отчита приносът на Политиката за създаването на стимули за стабилно управление на Дружеството и дългосрочно увеличение на стойността на неговите активи в полза на акционерите на Дружеството. В случай че при прегледа се установят недостатъци в Политиката и/или нейното прилагане, Съветът на директорите изготвя предложение за изменение на Политиката.

6.2. Независимо от ежегодния преглед на политиката от Съвета на директорите, 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 по 1.2., Съветът на директорите я подлага на преразглеждане от ОСА.

6.3. Дружеството разкрива пред своите акционери начина, по който прилага Политиката, в доклад, изготвен от Съвета на директорите. Докладът по предходното изречение е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и следва най-малко да съдържа програмата за прилагане на Политиката за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който Политиката е прилагана през годината, включително всички ползи под всякаква форма, които са предоставени или дължими на настоящите и бъдещите членове на Съвета на директорите, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година. Докладът следва да се изготви в съответствие с изискванията на настоящата Политика, Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества.

В доклада не се включват специални категории лични данни на членовете на управителните и контролните органи на дружеството по смисъла на чл. 9, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ, L 119/1 от 4 май 2016 г.) или лични данни,

които се отнасят до семейното положение на тези лица. Дружеството обработва личните данни на лицата, включени в доклада с цел повишаване на корпоративната прозрачност по отношение на възнагражденията им и с оглед повишаване на отчетността на тези лица и надзора върху възнагражденията им от страна на акционерите.

## **7. ОПОВЕСТЯВАНЕ**

7.1. Настоящата Политика, всяко нейно изменение и/или допълнение, както и всеки годишен доклад, изготвен в съответствие с т. 6.3, се оповестяват по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация, вътрешна информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

7.2. Политиката, нейните изменения и годишните доклади, изготвени в съответствие с т. 6.3, се публикуват след тяхното приемане на интернет страницата на Дружеството в секция “За инвеститори” за срок не по-малко от 10 години, като достъпът до тях е безплатен. След изтичане на срока по предходното изречение, личните данни на членовете на СД, съдържащи се в доклада не могат да бъдат оповестявани, освен ако в закон не е предвиден по-дълъг срок.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1. Настоящата Политика е разработена от Съвета на директорите на Дружеството.**

**§2. Настоящата Политика влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите на дружеството.**

**§3. Политиката е приета с решение на Общото събрание от 23.06.2022 г. и има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите в Дружеството.**

За „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД:

Лъчезар Петров,  
Изпълнителен директор



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Към Политика за възнагражденията на членовете на Съвета  
на директорите на „ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД**

ПРОТОКОЛ № .....

за измененията и допълненията на

Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на  
„ТЕЛЕМАТИК ИНТЕРАКТИВ БЪЛГАРИЯ“ АД

<b>Дата на последно изменение / допълнение, съгласно протоколно решение на ОСА</b>	<b>Описание и разяснение на съществените промени</b>	<b>Резултати от гласуванията на общото събрание</b>	<b>Становищата на акционерите</b>