

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

Глава I.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Член 1

- (1) Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите („СД“) на „Телематик Интерактив България“ АД („Политиката“) е изготвена в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, обн. ДВ. бр. 32 от 2 април 2013 г. („Наредба № 48“), във връзка с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа („ЗППЦК“).
- (2) Целта на настоящата политика е 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.
- (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 неравностойно третиране на членовете на корпоративното ръководство и служителите на Дружеството при определяне на възнагражденията на мениджмънта.
- (4) Политиката се прилага по отношение на всяко възнаграждение, предоставено в парични средства и/или в непарична форма от Дружеството на всеки член на СД на Дружеството във връзка със заеманата от тях позиция като член на СД или тяхното освобождаване от СД.

Член 2

- (1) СД 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, СД изготвя предложение за изменение на Политиката.

- (2) Независимо от ежегодния преглед на политиката от СД, 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 нейните цели, СД я подлага на преразглеждане от ОСА.
- (3) Предложенията за приемане на политиката и изменения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общо събрание на акционерите на Дружество, обявен в поканата за свикването му, и се утвърждават от Общото събрание на акционерите. 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.
- (4) При прегледа на Политиката се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици.

Член 3

- (1) Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството.
- (2) Докладът по ал. 1 е с минимално установено съдържание по Наредба № 48.
- (3) Докладът по ал. 1, Политиката за възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите, и всяка последваща промяна в нея, както и всякаква друга информация относно възнагражденията на членовете на СД се оповестяват на обществеността в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна, посредством публикуването им на интернет страницата на Дружеството (с посочени в нея дата на приемане от акционерите, дата на влизане в сила както и резултатите от гласуването ѝ), както и чрез останалите предвидени от закона начини.
- (4) Политиката ще допринесе за изпълнението на бизнес целите на Дружеството и е съобразена с дългосрочните интереси и устойчивост на Дружеството.
- (5) Изплащането на възнаграждение на членовете на СД на Дружеството ще позволи както планирането на тази част от разходите на Дружеството, така и изпълнението на целите по чл. 1, ал. 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.

- (6) 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.
- (7) Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на СД се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление.

Глава II.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Член 4

- (1) Дружеството може да изплаща на членовете на СД, както постоянно, така и променливо възнаграждение.
- (2) „Постоянното възнаграждение“ е всяко възнаграждение, което не отговаря на критериите за променливо възнаграждение и което се предоставя на съответния член на СД на постоянна основа без да зависи от резултатите от неговата дейност и/или от дейността на Дружеството. Постоянното възнаграждение на членовете на СД се определя в съответствие с чл. 5 от настоящата Политика.
- (3) „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 СД. Дружеството може да определя и изплаща на членовете на СД променливо възнаграждение само в случаите по чл. 6, чл. 7 **и чл. 9** от настоящата Политика.
- (4) Доколкото това е уговорено с даден член на СД, като елемент от постоянното възнаграждение следва да се считат и стандартни допълнителни плащания, извършени от Дружеството, включително поемането или възстановяването на разумно извършени пътни разноски и/или представителни разходи на съответния член, като тези разходи се поемат от Дружеството в допълнение на възнаграждението съгласно чл. 5 от настоящата Политика.

Раздел 1.

Постоянно възнаграждение

Член 5

- (1) Постоянното възнаграждение на членовете на СД 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 СД;
 - 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 СД в интерес на Дружеството и неговите акционери.
- (2) Доколкото членовете на СД имат право да получават променливо възнаграждение в съответствие с чл. 6, чл. 7 **и чл. 9** 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) Размерът на постоянното възнаграждение на всеки от членовете на СД се определя индивидуално от Общото събрание на акционерите, при спазване на приложимото законодателство.

Раздел 2.

Парично променливо възнаграждение

Член 6

- (1) Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на СД, които се формират на база постигнати резултати. Парично променливо възнаграждение се дължи и следва да се изплати в парични средства в български лева **или в тяхната равностойност в евро от датата, определена в Решение на Съвета на Европейския съюз за приемането на еврото от Република България.**
- (2) Променливото възнаграждение на членовете на СД по ал. 1 се дължи при постигане на финансовите резултати, заложи в Схема за предоставяне на парично променливо възнаграждение на членовете на СД („Схемата за парично **възнаграждение**“), за съответния период, в който са изпълнени следните финансови и нефинансови показатели:
- Постигане на равна или по-висока индивидуална печалба на Дружеството, преди данъци и провизии, спрямо предходната година;
 - СД, 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.
- (3) Променливото възнаграждение по ал. 1 се начислява и изплаща след постигане на заложените в Схемата за парично възнаграждение за съответния период показатели по решение на СД. В решението по предходното изречение СД констатира изпълнението на условията посочени в настоящата Политика и Схемата за парично възнаграждение, като определя дължим размер на променливото възнаграждение за всеки един от членовете на СД съобразно заложеното в Схемата за парично възнаграждение.

Допълнително парично променливо възнаграждение

Член 7

- (1) Членовете на СД могат да получават допълнително парично променливо възнаграждение за постигната доходност на акция. Допълнителното променливо възнаграждение по този член се дължи за всяка финансова година, в която е достигната доходност на акция на Дружеството, определена в Схема за допълнително парично възнаграждение („Схемата за допълнително парично възнаграждение“). Доходността на акция се изчислява, като сбор от среднопретеглената борсова цена за една акция за четвърто тримесечие на съответната година и дивидента, изплатен на една акция през съответната година, разделена на среднопретеглената борсова цена за една акция за четвърто тримесечие на предходната година.
- (2) Променливото възнаграждение по ал. 1 се дължи при изпълнение на минимум два от посочените по-долу параметри за реализиран оборот от търговия с акции на Дружеството на регулиран пазар на „Българска фондова борса“ АД („БФБ“), както следва:
- Средномесечен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема за допълнително парично възнаграждение брой акции;
 - Медиана на седмичен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема за допълнително парично възнаграждение брой акции;
 - Общ годишен оборот през оценяваната година не по-малко от определения в съответната Схема за допълнително парично възнаграждение брой акции.
- (3) Променливото възнаграждение по този член се начислява и изплаща след решение на Общото събрание на акционерите, взето на база предходно приета от него конкретна Схема за допълнително парично възнаграждение на Дружеството за съответната година.

- (4) Изплащане на променливото възнаграждение по този член на членовете на СД се извършва най-рано три години след датата на вземане на решение за предоставянето му.
- (5) До одобрението от ОСА на конкретна Схема за допълнително парично възнаграждение, възможността за изплащане на този вид променливо възнаграждение не се допуска.

Член 8

- (1) Решение по реда на чл. 6 и чл. 7 се приема, като размерът на променливото възнаграждение се изплаща при спазване на следната схема:
 - а) 60 % от променливото възнаграждение, начислено за тримесечие, се изплаща на три равни месечни вноски или друг период съгласно решение на СД;
 - б) 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща пропорционално на шест равни вноски в рамките на 3-годишния период. СД може да определи друг начин на разсрочване при спазване на правилата на чл. 15 от Наредба № 48.
- (2) Условие за получаване на разсрочената част от променливото възнаграждение по ал. 1, б. „б“ е към датата на изплащане на разсрочената част съответното лице все още да има качеството на член на СД или служител на трудов договор към Дружеството.

Непарично променливо възнаграждение

Член 9

- (1) Членовете на СД могат да получават допълнително променливо възнаграждение под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции от капитала на Дружеството, които се формират на база постигнати резултати.
- (2) Предоставянето на променливото възнаграждение по ал. 1 допринася за следването на стратегията на Дружеството и поставя съществен акцент върху дългосрочната перспектива, интереси и устойчивост на Дружеството, като се дава приоритет на дългосрочното създаване на стойност пред краткосрочните печалби.
- (3) Опции върху акции могат да се предоставят само на изпълнителни членове на СД.
- (4) Променливото възнаграждение по ал. 1, критериите за неговото получаване, съответно за възникване на правото за упражняване на предоставени опции, както и размерът на променливото възнаграждение, се определят въз основа на одобрена от Общото събрание на акционерите Схема за предоставяне на членовете на СД на възнаграждение в акции („Схема за акции“).
- (5) Променливото възнаграждение съгласно настоящия член 9 е обвързано с изпълнението на обективни и измерими финансови и нефинансови критерии за постигнатите от членовете на СД резултати, които насърчават стабилността на Дружеството и развитието на дейността му в дългосрочен план.

- (6) Критериите, обвързани с финансови показатели, се избират в съответствие с това как те отразяват създаването на стойност от Дружеството. Финансовите показатели могат да включват, но не се ограничават до, един или няколко от следните:
- Постигане на размер на индивидуална печалба на Дружеството, съгласно Схемата за акции;
 - Постигане на целево изменение на приходите на годишна база;
 - Постигане на целева рентабилност на продажбите и инвестиция капитал;
 - Други финансови показатели, ако такива са посочени в Схемата за акции.
- (7) Нефинансовите критерии се избират в съответствие със стратегията на Дружеството за устойчиво развитие и неговите дългосрочни и краткосрочни цели. Нефинансовите критерии могат да включват, но не се ограничават, до един или няколко от следните показатели:
- Привличане на стратегически партньори и клиенти;
 - Постигане на стратегически цели, включително реализиране на стратегически проекти/сделки;
 - Спазване на определени правила и процедури от членовете на СД;
 - Прослужено време в Дружеството и групата;
 - Развитие и оптимизация на дейността на Дружеството и дружествата от неговата група;
 - Други нефинансови показатели, ако такива са посочени в Схемата за акции.
- (8) Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнатите резултати се извършва според приетата Схема за акции от Общото събрание на акционерите, на база заверен от регистриран одитор годишен индивидуален финансов отчет на Дружеството. Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати от Общото събрание на база анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии, като се вземе предвид консолидирания доклад за дейността на Дружеството и приложенията към него, както и друга обществено достъпна относима информация.
- (9) СД предлага за гласуване от Общото събрание предоставянето на променливо възнаграждение по реда на настоящия член 9 за отчетен период, съгласно одобрената от Общото събрание Схема за акции. Решението за предоставяне на възнаграждението се взема от Общото събрание на акционерите и съдържа:
- пълно описание на Схемата за акции на Дружеството и имената на лицата, които ще участват в нея, както и на прилагането ѝ в рамките на настоящата Политика;

- ii. начина, по който Дружеството ще осигури акциите, които се задължава да предостави на членовете на СД, като изрично се посочи дали Дружеството ще ги купи, дали ги притежава, или ще издаде нови акции;
 - iii. преглед на разходите на Дружеството за предоставянето на възнаграждения въз основа на акции.
- (10) Прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на СД и упражняването на опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции, се извършва най-рано 3 (три) години след датата на вземане на решение за предоставянето им.
- (11) Общото събрание може да вземе решение изплащането на променливото възнаграждение в акции да бъде отложено за определен срок с оглед финансовото състояние на Дружеството, или да бъде изплатено като парична стойност, която се изчислява по определена в Схемата за акции или в решение на Общото събрание на акционерите методология.
- (12) Решението по ал. (11) може да бъде взето, когато с оглед на финансовото състояние на Дружеството изплащането на променливото възнаграждение в акции може да застраши стабилността на Дружеството, или когато са налице обективни пречки за изплащане на променливото възнаграждение в акции, или когато съобразно пазарните условия изплащането може да доведе до неоправдано високи разходи или съществени затруднения за Дружеството.
- (13) Всички разходи по откриване на лични сметки на членовете на СД за целите на получаване на възнаграждение по настоящия член 9 са за сметка на Дружеството. Всички разходи по поддържане на откритите лични сметки са за сметка на членовете на СД. Всички задължения за деклариране и плащане на данъчни задължения във връзка с получените възнаграждения са за сметка на членовете на СД.
- (14) При добросъвестно оттегляне на член на СД, същият може да получи акциите, предмет на променливото възнаграждение, съответно да упражни опциите или правата за записване на нови акции, ако до оттеглянето му са били изпълнени условията за това, съгласно Схемата за акции, въз основа на която са били или могат да му бъдат предоставени, и в предвидените в нея срокове.
- (15) Добросъвестно оттегляне по смисъла на предходната алинея е всяко преустановяване на правомощията на член на СД, което произтича от независещи от него обстоятелства, а именно: изтичане и неподновяване на мандата, предсрочно освобождаване по решение на Общото събрание на акционерите (освен поради неизпълнение или друго виновно поведение от страна на съответния член на СД), пенсиониране, обща и трайна нетрудоспособност, смърт. Във всички останали случаи, извън предвидените в предходното изречение, е налице недобросъвестно оттегляне на члена на СД и той няма право на променливо възнаграждение в акции, а предоставените опции или права за записване на акции се обезсилват.

Глава III.

ГАРАНЦИИ

Член 10

- (1) Членовете на СД са длъжни да внесат гаранция за управлението си, когато приложимите изисквания на ЗППЦК и Наредба № 48 изискват това и в съответствие с нормативните изисквания.
- (2) Гаранцията за управлението на членовете на СД се освобождава съгласно приложимите изисквания на ЗППЦК и Наредба № 48.

Глава IV.

ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕ

Член 11

- (1) Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договора за управление на членовете на СД, 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.
- (2) Обезщетението при прекратяване на мандата не следва да награждава неуспех, поради което обезщетение не се изплаща на член на СД, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния член.
- (3) „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 СД 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.
- (4) Договорите между Дружеството и членовете на СД следва да предвиждат разпоредби, които да позволят на Дружеството да намали, включително до нула, променливото възнаграждение на членовете на СД, съответно да изиска връщането на вече изплатено променливо възнаграждение изцяло или частично, когато решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.
- (5) 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 СД не определя условията и срока за връщане на получено променливо възнаграждение, те се определят в решението на Общото събрание на акционерите.

- (6) Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

Глава V.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 12

- (1) При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, СД взема решение за изменение или допълнение на Политиката. До вземане на това решение засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите на страната, Устава на дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративно управление.
- (2) Дружеството 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.
- (3) Настоящата Политика е разработена от СД на Дружеството.
- (4) Настоящата Политика отменя приетата с решение на Общото събрание от 23.06.2022 г. Политика за възнагражденията на членовете на СД на „Телематик Интерактив България“ АД.
- (5) Настоящата политика влиза в сила от датата на приемането и от Общото събрание на акционерите, с изключение на правилата за изплащане на променливо възнаграждение на база постигнати резултати съгласно чл. 6, които влизат в сила от 01.01.2023 г.
- (6) Политиката е приета с решение на Общото събрание от 29.06.2023 г. с мнозинство 100 % от представените акционери и има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на СД в Дружеството.

Настоящата Политика е последно изменена с решение на Общото събрание от . .2024 г. с мнозинство % от представените акционери.

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

Дата на последно изменение / допълнение, съгласно решение на ОСА	Описание и разяснение на съществените промени	Резултати от гласуванията на общото събрание	Становищата на акционерите
29.06.2023 г.	Приета нова политика. Съществените промени спрямо предходната политика са свързани с промяната на периодите за изплащане на възнаграждението, отпадане на изискването схемата за възнаграждението да се одобрява всяка година.	100 % от представените акции	Няма
___.2024 г.	Промена в чл. 9 – предвидена е възможност за изплащане на променливо възнаграждение под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции, които се формират на база постигнати резултати.	__ % от представените акции	