

ПРИЛОЖЕНИЕ
КЪМ
МАТЕРИАЛИТЕ ЗА ИЗВЪНРЕДНО ОСА
НА „ЗЛАТЕН ЛЕВ ХОЛДИНГ” АД,
НАСРОЧЕНО ЗА 27.11.2023 г./12.12.2023 г.

**ПОЛИТИКА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА
НА ДИРЕКТОРИТЕ НА
“ЗЛАТЕН ЛЕВ ХОЛДИНГ” АД**

*Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на “ЗЛАТЕН ЛЕВ ХОЛДИНГ” АД (Дружеството) е разработена от съвета на директорите на Дружеството в съответствие с изискванията на Наредба № 48 на КФН от 20 март 2013г., обн. в ДВ, бр. 32 от 02 април 2013г. за изискванията към възнагражденията като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление. Същата бе приета от Общото събрание на дружеството на 15октомври 2013г., изменена с решение на ОСА от 16.01.2023г./01.02.2023г., **изменена с решение на ОСА от 27.11.2023г./ 12.12.2023г..***

Настоящата политика влиза в сила от датата на нейното приемане от Общото събрание на акционерите и е в сила до датата на нейното изменение или допълнение, или приемане на нова политика.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД, както и всяко нейно изменение и допълнение се изготвя от Съвета на директорите на дружеството и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.

1.2. /нова от 14.06.2021г/ Политиката за възнагражденията трябва да:

1. допринася за изпълнението на бизнес целите и да е съобразена с дългосрочните интереси и устойчивост на дружеството;

2. съдържа информация как дружеството ще постигне целите по т. 1;

3. е ясна и разбираема, да описва компонентите на постоянното и променливото възнаграждение, включително всички бонуси и всички други ползи под всякаква форма, които могат да бъдат предоставяни на членовете на управителните и контролните органи на дружеството, и да посочва техния относителен дял.

1.3. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на управителните органи на Дружеството с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съветите и мотивирането им да работят в интерес на дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

1.4. „Златен лев Холдинг“ АД прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите в съответствие с нормативните изисквания, дългосрочната стратегия и цели за развитие на дружеството, както и с оглед финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура при отчитане на препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

1.5. „Златен лев Холдинг“ АД оповестява Политиката си за възнагражденията на членовете на СД и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска или друга информация, представляваща защитена от закона тайна, посредством публичното ѝ оповестяване, регулирано от закона.

1.6. Съветът на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД следи за прилагане на Политиката за възнагражденията.

1.7. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД се определят от Общото събрание на акционерите.

1.8. Предложенията за приемане на политика за възнагражденията, за изменения и/ или допълнения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на акционерите на „Златен лев Холдинг“ АД и се приемат от него. Когато общото събрание на „Златен лев Холдинг“ АД не приеме предложените изменения и/или допълнения в политиката за възнагражденията, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнагражденията на членовете на съвета на директорите в съответствие с вече приетите решения от общото събрание на акционерите.

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

2.1. /изм. от 27.11.2023г/ (1) „Златен лев Холдинг“ АД може да изплаща на членовете на Съвета на директорите на дружеството както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение под формата на премии, бонуси, тантиеми, облаги свързани с пенсиониране, и други материални стимули, чиито размер следва да отчита:

а) Задълженията и приноса на всеки един от членовете на Съвета на директорите в дейността и резултатите на дружеството;

б) Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съвета.

в) Наличие на съответствие на интересите на членовете на съвета и дългосрочните интереси на дружеството.

(2) / нова от 27.11.2023 г./ Частта на постоянното възнаграждение в общия размер на възнаграждението следва да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството относно променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите на дружеството.

(3) / нова от 27.11.2023 г./ Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати и нефинансови показатели, които има за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, а именно:

(а) осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие;

(б) увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;

(в) печалба и развитие на дружеството;

(г) подобряване на бизнес средата;

(д) налагане на високи стандарти на фирмено управление;

(е) интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;

(ж) стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;

(з) увеличаване на изгодата за акционерите;

(и) адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;

(й) спазването на приложимите правила и процедури;

(к) насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;

(л) спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

(4) / нова от 27.11.2023 г./ С цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване. Дори и да е взето решение за изплащане на променливо възнаграждение, то може да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени или е налице значително влошаване на финансовото състояние на публичното дружество.

2.2. /изм. от 16.01.2023г/ Като ориентир за определяне на месечните възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се приема равнището на възнагражденията на членовете на органите за управление на дружествата от финансовия сектор в страната.

2.3. /изм. от 16.01.2023г/ Всички членове на Съвета на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД получават равни възнаграждения, чиито конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

2.4. /нова от 16.01.2023г/ Членовете на Съвета на директорите на „Златен лев холдинг“ АД изпълняващи функциите Изпълнителни директори, Председател и Заместник председател може да получават допълнителни възнаграждения в зависимост от функциите си в Съвета на директорите, като техния размер се определя от Общото събрание на акционерите.

2.5. /нова от 16.01.2023г/ Членовете на Съвета на директорите, извършващи дейности извън функциите им като членове на Съвета на директорите сключват допълнителен договор с Дружеството, съобразно действащото законодателство.

2.6. Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление.

2.7. /изм. от 16.01.2023г/ След анализ на финансово-икономическото състояние на дружеството за постигнати добри резултати, „Златен лев Холдинг“ АД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на Съвета на директорите акции, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти. Предоставянето на допълнителното възнаграждение по предходното изречение се извършва само след предварителното му определяне, отразено в изменение и допълнение на настоящата политика и прието по надлежния ред от Общото събрание на акционерите.

2.8. Критериите за постигнатите резултати от дейността по предходната точка следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват нефинансови показатели, които са от значение за дейността на дружеството, като например спазване на приложимите правила и процедури.

2.9. /изм. от 16.01.2023г/ При финансов резултат печалба след данъци за дадена календарна година в размер над 200 хил. лв. за дружеството, то Съветът на директорите може да предложи на Общото събрание на акционерите да се изплатят тантиеми в общ размер на до 3% от печалбата след данъци. Размерът на допълнителното възнаграждение (тантиемите) за отделните членове на съвета на директорите се определя от Общото събрание. Допълнителното възнаграждение по този член се изплаща в рамките на календарната година, в която е прието решението на Общото събрание на акционерите.

III. УСЛОВИЯ И ОБЕЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ЧЛЕН НА СЪВЕТА

3.1. При изтичане на срока на договора с член на Съвета на директорите на „Златен лев Холдинг“ АД, поради изтичане и не подновяване на мандата, дружеството не дължи обезщетение.

3.2. При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета не по негова вина, дружеството му дължи обезщетение, чиито размер не може да надхвърля брутно му месечно възнаграждение.

3.3. При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите, дължимото обезщетение не може да надхвърля размера на месечното му брутно възнаграждение.

3.4. При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност от негова страна, дължимото на дружеството обезщетение не може да надхвърля брутно му месечно възнаграждение.

3.5. Общият размер на обезщетенията по т. 1-3 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за една година.

3.6. Обезщетенията по т. 1- 3 не се дължат, в случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на изпълнителния член.

3.7. /нова от 16.01.2023г/ Тези разпоредби се прилагат и при прекратяване или изтичане на пълномощията на Председателя на Съвета на директорите и неговия Заместник председател.

IV. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ ПРЕД АКЦИОНЕРИТЕ И НАЧИН ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

4.1. „Златен лев Холдинг” АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката си за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството и подлежи на публично оповестяване, съгласно законовите изисквания.

4.2. /нова от 16.01.2023г/ Докладът по изпълнение от настоящата политика следва да отговаря по форма и съдържание на изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф § 1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите влиза в сила от датата на приемането им от Общото събрание на акционерите на дружеството на 15 октомври 2013 г.

Параграф § 2. Изменения и допълнения в Политиката за възнагражденията на членовете на съвета на директорите на „Златен лев Холдинг” АД се правят по реда на нейното приемане.

Параграф § 3. При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Съветът на директорите взема решение за изменението или допълнението ѝ. До вземането на това решение засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите в страната, устава на дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративно управление.

Изпълнителен директор