

ПОЛИТИКА

ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „МАДАРА ЮРЪП“ АД

I. Общи положения

1. Настоящата политика („Политиката“) се приема на основание чл. 116в от Закона за публично предлагане на ценни книжа („ЗППЦК“) и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор („Наредба 48“), уреждаща принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публичните дружества.

2. Политиката е разработена от Съвета на директорите на „Мадара ЮрЪп“ АД („Дружеството“) в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, дългосрочните цели и бизнес стратегии за бъдещо развитие на Дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура.

3. Политиката е изготвена по начин, спазващ принципа на осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска в съответствие с добрите бизнес практики и стратегии, както и ценностите и целите на Дружеството.

4. При разработването на политиката са използвани следните ръководни принципи:

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

5. Политиката има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на Дружеството.

6. При изготвяне на политиката са взети предвид средната численост на персонала, средното възнаграждение и работната среда в Дружеството.

7. Ежегодно се изготвя доклад за начина, по който Дружеството прилага политиката за възнагражденията. Докладът е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството.

8. Докладът се публикува на интернет страницата на Дружеството за минимален срок от 10 години, и съдържа:

- програма 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 бившите членове на съвета на директорите, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година;
- Докладът следва задължително да включва съдържанието, утвърдено в чл. 13 от Наредба № 48.

9. Съветът на директорите на Дружеството следи и отговаря за прилагането на настоящата политика за възнагражденията, включително и за последващите ѝ изменения.

10. Предложенията за приемане на политиката и изменения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на публичното дружество, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се утвърждават от общото събрание на акционерите.

II. Структура на възнаграждението

1. Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно, така и променливо възнаграждение, въз основа на ясни, обективни и конкретни изисквания, които следва да се отчетат, включително:

- а) спазване на всички нормативни изисквания към публичните дружества, установени в законодателството, включително Наредба 48;
 - б) характерът на задълженията и степента на ангажираност в процеса по управление на Дружеството;
 - в) конкретният личен принос в постигнатите резултати;
 - г) съответствие с политиките и дългосрочните цели за развитие на Дружеството;
 - д) други нефинансови показатели.
2. Предвид началната фаза от развитието на проектите на Дружеството, понастоящем постоянно възнаграждение няма да се заплаща на членовете на Съвета на директорите.
 3. Не се предвижда изплащането на променливи възнаграждения под каквото и да е форма, включително акции, опции върху акции и всякакви други права за придобиване на акции.
 4. Решенията по предходните точки подлежат на преразглеждане и/или промяна на следващо редовно общо събрание на акционерите.

III. Обезщетения

1. Дружеството не дължи обезщетение при прекратяване на договора на член на Съвета на директорите, включително в случаите на:
 - предсрочно прекратяване на договора;
 - прекратяване, свързано с причини от обективен характер, които не позволяват на съответния член на Съвета на директорите да изпълнява задълженията си;
 - прекратяване, дължащо се на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.
2. В случай на договаряне на такива обезщетения с конкретен член на Съвета на директорите, същите ще бъдат включени в настоящата Политика и техният размер ще бъде съобразен с ограниченията, предвидени в Наредба 48.

IV. Оповестяване

1. Дружеството обявява публично Политиката и всяка следваща промяна в нея, в съответствие с нормативните изисквания на Наредба 48, по ясен и достъпен начин, като не се разкрива чувствителна търговска информация или друга чувствителна информация, представляваща защитена от закона тайна.

V. Промени в Политиката

Съветът на директорите прави преглед на Политиката веднъж годишно и съответно предлага на ОСА най-малко веднъж на всеки четири години преразглеждане на политиката, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея.

VI. Приемане и влизане в сила

1. Настоящата политика е приета от общото събрание на акционерите на Дружеството, проведено на 25 февруари 2021 г. и отменя Политиката за възнагражденията на управителните и контролни органи на Дружеството, приета с решение на общото събрание на акционерите проведено на 30 юни 2013 г., изменена с решение на общото събрание акционерите от 29.06.2015 г.
2. Политиката, влиза в сила след приемането ѝ от общото събрание на Дружеството и се публикува на интернет страницата на Дружеството.
3. При промени в законодателството, които отменят, или изменят разпоредби на настоящата Политика, Общото събрание приема решение за изменение или допълнение на Политиката. До приемане 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.