



**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ  
СЪВЕТ И НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН  
ХОЛДИНГ“ АД**

# „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД

Настоящата Политика за възнагражденията е разработена от Надзорния съвет на дружеството в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, (обн., ДВ, бр. 32 от 02.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г., изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г., изм., бр. 60 от 20.07.2021 г., доп., бр. 64 от 3.08.2021 г., изм., бр. 70 от 20.08.2024 г.) и чл. 116в от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Същата е съобразена с препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

## I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД, (наричана по-долу за краткост Политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на дружеството.

2. (1) Надзорният съвет на дружеството разработва Политиката и носи отговорност за нейното прилагане след приемането ѝ с решение на общото събрание на акционерите на дружеството.

(2) Предложения за изменения или допълнения в настоящата Политика, преразглеждането ѝ или приемане на нова такава се изготвят от Надзорния съвет. Приемането на Политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се приемат от общото събрание на акционерите.

(3) Политиката подлежи на преразглеждане най-малко веднъж на всеки четири години, както и когато са необходими изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по чл. 5.

(4) „Доверие – обединен холдинг“ АД своевременно оповестява приетата от общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

3. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет.

4. С настоящата Политика при определяне възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в дейността на дружеството се приемат за водещи принципите на Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите и Препоръка 2009/385/ЕО за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, въведени с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор.

## II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

5. При формиране на възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на дружеството се прилагат следните основни принципи:

5.1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния органи са формирани въз основа на резултатите от дейността;

## **„ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД**

5.2. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура;

5.3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията;

5.4. Прозрачност по отношение на формирането възнагражденията, отчетност и надзор върху възнагражденията от страна на акционерите.

6. Дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет само в съответствие с приетата от общото събрание политика. Когато общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в действащата политика, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в съответствие с действащата, приета от общото събрание, политика. В тези случаи Управителният съвет на дружеството е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане политика, съответно преработена политика.

7. При изготвянето на Политиката и на индивидуалните договори на членовете на управителните и контролните органи на дружеството Надзорният съвет отчита заплащането и условията на труд на служителите в „Доверие – обединен холдинг“ АД. Надзорният съвет смята за постигнат съответен баланс между размерите на възнагражденията на служителите и на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет, отчитайки както пазарните нива на заплащане в сравними (публични) дружества, така и разликата в задълженията и отговорностите на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в сравнение с останалите служители на дружеството.

8. (1) Политиката и нейното прилагане са обект на редовен (най-малко годишен) преглед по отношение на възнагражденията на членовете на Управителния съвет, на членовете на Надзорния съвет и на Изпълнителния директор, като се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици.

(2) Дружеството ежегодно разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката, като изготвя доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството. Докладът следва да е с минималното съдържание, посочено в чл. 13 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор.

(3) Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, на което се разглежда докладът, може да прави препоръки по него. В случай че са отправени препоръки, Дружеството посочва в следващия доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията как са взети предвид препоръките по предходния доклад.

(4) Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на дружеството след провеждане на общото събрание, на което е одобрен годишният финансов отчет и е достъпен безплатно за срок от 10 години.

### **III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ, ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР**

9. (1) „Доверие – обединен холдинг“ АД изплаща на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет възнаграждение, чийто размер следва да отчита:

1. Задълженията, степента на натовареност, както и приноса на всеки един член на Управителния съвет и член на Надзорния съвет в дейността и резултатите на дружеството;

## „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД

2. Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни ръководители;

3. Наличието на съответствие на интересите на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет и дългосрочните интереси на дружеството.

(2) За предотвратяване на конфликт на интереси при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Управителния съвет и на Надзорния съвет се прилагат следните мерки:

1. решението за определяне на размера и изплащането на възнагражденията е изцяло в компетентността на общото събрание на акционерите и в съответствие с принципите и правилата, регламентирани в настоящата Политика;

2. критериите за определяне на променливото възнаграждение са измерими и обективни и тяхното изпълнение може да бъде установено без необходимост от извършване на субективна преценка;

3. задълженията на членовете на Управителния и на Надзорния съвет за лоялност и дължима грижа са нормативно установени в чл. 116б, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

(3) Всички членове на Управителния съвет и членове на Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД, както и изпълнителният директор получават постоянно възнаграждение, конкретният размер на което се определя с решение на общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Възнаграждението се изплаща при условията и в сроковете на сключените договори за управление.

(4) Членовете на Управителния съвет могат да бъдат наемани от дружеството по трудов или друг вид договор, когато изпълнението на конкретна работа изисква ангажиране на професионален ресурс различен от този, необходим за изпълняване на задълженията им като членове на Управителния съвет. В тези случаи, в качеството си на служители/наети от дружеството лица, последните имат всички права по съответния вид договор, вкл. правото да получават социалните придобивки, предвидени за служителите, съответно за лицата наети на съответния вид договор, съгласно социалната програма на дружеството, както и стандартните за нивото на конкретната заемана от тях длъжност в управленската структура на дружеството ползи /като ползването на служебен автомобил, служебен телефон и др. под./.

(5) Извън случаите по ал. 4, на членовете на Управителния съвет могат да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на дружеството като ваучери за храна, социални добавки /бонуси/, допълнително здравно осигуряване, застраховка трудова злополука, ползване на служебен автомобил, служебен телефон и други подобни ако това е записано в договорите им за управление. Общият им относителен дял не може да надхвърля 1/10 от постоянното възнаграждение на съответния член на Управителния съвет.

(6) Размерът на постоянното възнаграждение се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение (когато в настоящата политика е предвидено получаването на такова), включително възможност променливото възнаграждение да не бъде изплатено, ако критериите за резултатите от дейността не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

(7) В съответствие с Устава на „Доверие – обединен холдинг“ АД при положителен годишен финансов резултат (нетна печалба) изпълнителните директори имат право да получат еднократно възнаграждение в размер на 1% (един процент) от нетната годишна печалба на дружеството.

(8) Променливото възнаграждение по ал. 7 се изплаща при изпълнение на следните

## „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД

критерии за постигнати резултати от дейността:

1. финансов критерий: реализиране на положителен годишен финансов резултат (нетна печалба) на дружеството;

2. нефинансови критерии:

- спазване на принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;

- спазване на политиката за разкриване на финансова и нефинансова информация и останалите вътрешни правила и процедури на дружеството.

(9) Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно на база заверен от регистриран одитор годишен индивидуален финансов отчет на дружеството.

(10) Изплащането на 40% от възнаграждението по ал. 7 се разсрочва за период от три години. Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни месечни вноски.

(11) Принципите по чл. 9, ал. 10 от настоящата Политика ще се прилагат съответно и за членовете на Управителния съвет при последваща промяна в Устава на Дружеството, даваща им право да получават променливо възнаграждение, обвързано с финансовия резултат, както и във всички случаи, в които общото събрание е приело решение за изплащане на променливо възнаграждение.

**10.** Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Управителния и Надзорния съвет под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат и възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството.

**11.** Гаранция за управлението

(1) Членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет са длъжни в седемдневен 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 тримесечното им брутно постоянно възнаграждение. Когато при избирането на член на Управителния съвет и/или член на Надзорния съвет общото събрание е определило размер на възнаграждението му, но не е определило размер на гаранцията, гаранцията се внася в размер на тримесечното брутно постоянно възнаграждение на съответния член на Управителния съвет и/или член на Надзорния съвет. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната.

(2) При невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на Управителния съвет, съответно член на Надзорния съвет до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) Гаранцията се освобождава:

1. в полза на внеслото я лице - след датата на решението на общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

2. в полза на дружеството - в случай че общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

(4) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Управителния съвет и член на Надзорния съвет при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от общото събрание на акционерите, и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обявена поканата за свикване на общото събрание.

# „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД

## IV. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО

12. Сключваните от името на Дружеството договори за управление с членовете на Управителния съвет и изпълнителния член задължително съдържат клауза, даваща възможност на Дружеството да изисква връщане на изплатено променливо възнаграждение. На връщане подлежат суми, предоставени въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от общото събрание на акционерите на Дружеството.

13. При предсрочно прекратяване на Договор за управление с член на Управителния или на Надзорния съвет, съответно с Изпълнителния директор, общият размер на обезщетенията, дължими във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години. Обезщетения от посочения вид не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на член на Управителния съвет, съответно на Изпълнителния директор.

## V. ОПОВЕСТЯВАНЕ

14. Оповестяването на Политиката и практиките за възнагражденията се извършва в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор.

15. „Доверие – обединен холдинг“ АД разкрива публично политиката си за възнагражденията 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.

## VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата политика е приета с решение на общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 29 септември 2020 г. с мнозинство 6 293 516 или 100% от представените на общото събрание акции и влиза в сила от датата на приемането ѝ, като отменя Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД, приета на общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 8 Юли 2014 година.

§2. Настоящата политика е изменена и допълнена с решение на общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 20 ноември 2024 г. с мнозинство 9 904 685 или 96,38% от представените на общото събрание акции, като Приложение № 1 е неразделна част от нея. Измененията и допълненията влизат в сила от датата на приемането им.

# „ДОВЕРИЕ – ОБЕДИНЕН ХОЛДИНГ“ АД

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

### ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ на Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и на членовете на Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД

приети с Протокол от 20.11.2024 г. на ИОСА

**I.** Съществените промени в Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и на членовете на Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД (Политиката), предложени на извънредното общо събрание на акционерите, проведено на 20.11.2024 г., се отнасят до:

- описание на мерките за предотвратяване на конфликти на интереси, които дружеството прилага при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Управителния и на Надзорния си съвет;
- допълнение на критериите за изплащане на годишно променливо възнаграждение на изпълнителните директори на дружеството.

**II.** Действащата до момента Политика е приета с решение на извънредното общо събрание на акционерите на дружеството от 29.09.2020 г., с мнозинство от 100% от представения на общото събрание капитал, като при гласуването не са постъпили гласове „против“ приемането ѝ. Няма постъпили становища от акционери.

**III.** Измененията и допълненията на Политиката са одобрени на заседание на Надзорния съвет от 08.10.2024 г. и приети с решение на извънредното общо събрание на акционерите на дружеството, проведено на 20.11.2024 г., с резултати от гласуването: брой акции, по които са подадени действителни гласове: 10 276 752 акции, представляващи 47,80% от капитала на дружеството и 100% от представения капитал; общ брой на действително подадените гласове: 10 276 752; брой на гласовете „ЗА“: 9 904 685 гласа; брой на гласовете „ПРОТИВ“: няма такива; брой на гласовете „ВЪЗДЪРЖАЛ СЕ“: 372 067 гласа. Няма постъпили становища на акционери.

*Настоящото приложение е изготвено съгласно чл. 11, ал. 12 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, и представлява неразделна част от Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и на членовете на Надзорния съвет на „Доверие – обединен холдинг“ АД.*