

(ПРОЕКТ)

П О Л И Т И К А

ЗА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА

ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА

ДИРЕКТОРИТЕ НА

„ТОПЛИВО“ АД

гр. София
2026 г.

I. Общи положения

Чл.1. Настоящата политика за формиране на възнагражденията в „Топливо“ АД е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013г. на КФН за изискванията към възнагражденията с цел определяне на принципите и изискванията за формиране и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството.

Чл.2. Политиката се прилага по отношение на възнагражденията и други финансови и материални стимули, както и облаги, свързани с пенсиониране и обезщетения при прекратяване на договорите за управление.

Чл.3. Съветът на директорите разработва, периодично подлага на преглед основните принципи на политиката за възнагражденията и е отговорен за нейното прилагане.

Чл.4. Неразделна част от настоящата политика са Приложенията, в които при изменения и/или допълнения в нея се включват описание и разяснение на съществените промени и начинът, 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.

II. Основни принципи

Чл.5. При формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Топливо“ АД се прилагат следните основни принципи:

1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на Съвета на директорите са формирани въз основа на резултатите от дейността.
2. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството.
3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията.
4. Яснота, прозрачност и разбираемост при описване компонентите на постоянното и променливото възнаграждение, включително всички бонуси и всички други ползи под всякаква форма, които могат да бъдат предоставяни на членовете на Съвета на директорите.
5. Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на Комитета по възнагражденията, включително когато тези функции се осъществяват от Съвета на директорите на дружеството като орган, който разработва политиката за възнагражденията.

III. Принципи при определяне на Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите

Чл.6. При определяне на възнагражденията на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

1. Размерът на възнагражденията и тантиемите на членовете на Съвета на директорите се определят задължително от Общото събрание на акционерите.
2. Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем) дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си. Гаранцията се внася в **евро**. Размерът на гаранцията се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното им брутно възнаграждение. В случай на не внасяне на гаранцията в определения срок съответното лице не получава възнаграждение до внасяне на пълния размер на гаранцията. **При промяна на размера на възнаграждението членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем) дневен срок да актуализират внесената от тях гаранция за управление в размер на 3-месечното им брутно възнаграждение съобразно размера на възнаграждението, определен с решение на Общото събрание на акционерите.** Гаранцията се освобождава:

- в полза на лицето внесло гаранцията - след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му длъжност;

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

3. При разработването на политиката и определяне размерът на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, се отчитат възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството.

Чл.7. Прилагането на принципите на чл.6 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

Чл.8. Настоящата политика, следва да се има предвид при определянето на възнагражденията по договорите за управление на членовете на Съвета на директорите, като възнаграждения се изплащат само в съответствие с приетата от Общото събрание политика за възнагражденията.

Чл.9. Принципите при определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите залегнали в настоящата политика се прилагат и по отношение на назначен прокурист на дружеството.

IV. Структура на възнаграждението

Чл.10. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Топливо” АД се формират както от постоянно възнаграждение, така и от променливо възнаграждение.

Чл.11. Постоянното възнаграждение се определя от Общото събрание на акционерите и заляга в сключените договори за управление.

Чл.12. Променливото възнаграждение е всяко допълнително плащане под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на постигнати резултати от изпълнението на дейността на дружеството. Критериите за постигнати резултати от дейността следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват и нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност, цели и стратегия на дружеството.

Чл.13. /1/ Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, с което позволява да не се изплаща променливо възнаграждение, в случай че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

/2/ Постоянното възнаграждение обхваща определеното месечно възнаграждение, както и ползвания социален пакет или програма, приложим общо за цялото дружество.

Чл.14. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове

Чл.15. Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договор за управление с изпълнителен директор от Съвета на директорите, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършване на конкурентна дейност, следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.

Чл.16. В случай че прекратяването на договор за управление на член на Съвета на директорите се дължи на незадоволителни резултати и/или виновното му поведение, обезщетения не се дължат.

Чл.17. Върху начислените възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се изплащат задължителни социални и здравни осигуровки.

Чл.18. За времето на ползване на неприсъствените платени дни, визирани в договорите им за управление, членовете на Съвета на директорите получават определеното им възнаграждение.

V. Променливо възнаграждение

Чл.19. Променливото възнаграждение се определя по решение на Съвета на директорите при спазване на настоящата Политика за възнагражденията и в рамките на правомощията, предоставени от Общото събрание на акционерите.

Чл.20. Променливото възнаграждение, включително отложената му част се изплаща само, ако това не застрашава стабилността на дружеството и като се вземат предвид както финансовото състояние и резултатите от дейността на дружеството, така и приноса на съответното лице от Съвета на директорите.

Чл. 21. /1/ Размерът на годишното променливо възнаграждение, изплащано на членовете на Съвета на директорите, се начислява и изплаща при спазване на следните измерими и обективни критерии:

1. Финансови показатели, които могат да включват, но не се ограничават до:
 - размер и динамика на ЕБИТДА — печалбата на дружеството преди лихви, данъци, обезценки и амортизации;
 - размер и динамика на продажбите;
 - разрастване на бизнеса на база сегмент.
2. Нефинансови показатели, както следва:
 - спазване принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;
 - спазване на политиката за предоставяне и разпространение на информация и другите вътрешни правила и политики на дружеството;
 - стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект.

/2/ Критериите по ал.1, както и възможността за определяне на допълнително променливо възнаграждение при извънредни обстоятелства по ал.7, допринасят за благоразумно и ефективно управление на рисковете, съответствие между възнаграждението, постигнатите резултати, индивидуалния принос и финансовата стабилност на дружеството, както и за насърчаване на устойчивото му развитие в дългосрочен план.

/3/ Оценката на изпълнението на финансовите критерии се извършва ежегодно от Съвета на директорите въз основа на заверения от регистриран одитор годишен финансов отчет на дружеството. Оценката на нефинансовите критерии се извършва въз основа на анализ на постигнатите резултати по съответните критерии.

/4/ При оценката на финансовите резултати се използва сравнителен метод на база одитирани финансови отчети за период от най-малко две последователни години, с оглед отчитане на дългосрочното изпълнение на дейността.

/5/ При оценката на нефинансовите резултати се вземат предвид устойчивостта на резултатите, навременното регулаторно отчитане, липсата на регулаторни нарушения, изпълнението на вътрешните контроли, индивидуалното представяне на членовете на Съвета на директорите и повишаването на квалификацията.

/6/ Променливото възнаграждение се определя след мотивирана оценка на Съвета на директорите относно изпълнението на приложимите критерии, индивидуалния принос и финансовото състояние на дружеството. Решението следва да обосновава връзката между постигнатите резултати и размера на възнаграждението, както и че изплащането му не застрашава стабилността на дружеството.

/7/ При извънредни икономически, секторни, пазарни, регулаторни или оперативни обстоятелства, които оказват съществено влияние върху дейността на дружеството, Съветът на директорите може да определи допълнително променливо възнаграждение въз основа на мотивирана оценка на приноса на съответния член на Съвета на директорите за ограничаване на неблагоприятните последици, запазване на стабилността, ликвидността, пазарните позиции, непрекъсваемостта на дейността, контрола върху разходите, събираемостта на вземанията или защитата на дългосрочните интереси на дружеството. Оценката се извършва въз основа на приложими финансови и/или нефинансови показатели, съобразени с конкретните извънредни обстоятелства и документирани в решението за определяне на възнаграждението. Такова възнаграждение се допуска само ако изплащането му не застрашава

финансовата стабилност, ликвидността и дългосрочните интереси на дружеството и не са налице обстоятелства, пораждащи риск от неплатежоспособност или свърз задълженост.

Чл.22. Договорът на член на Съвета на директорите на „Топливо“ АД, включително с изпълнителен член от Съвета на директорите, включва разпоредби, които позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са посочени в договорите за управление.

Чл.23. С цел постигане на стабилни финансови резултати, не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период не по-кратък от 3 години. Дружеството определя изплащането каква част от променливото възнаграждение да отложи в зависимост от относителната тежест на променливото възнаграждение спрямо постоянното. Изплащането на разсрочената част от възнаграждението се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Дружеството има право да коригира размера и съобразно действително постигнатите резултати, за което да уведоми своевременно засегнатото лице.

Чл.24. Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени възнаграждения.

Чл.25. С решение на Общото събрание на акционерите, част от променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите може да бъде под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции или възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акции на дружеството. Одобрението на Общото събрание се дава за всяка конкретна схема за предоставяне на възнаграждения под формата на акции на дружеството.

Чл.26. Решение на Общото събрание на акционерите е необходимо за :

1. Предоставяне на членовете на Съвета на директорите на възнаграждения въз основа на акции на „Топливо“ АД, включително опции върху акции;
2. Определяне на максималния брой акции, предмет на такива възнаграждения и реда за предоставянето им;
3. Срока, в който опциите могат да бъдат упражнени;
4. Условията за всяка следваща промяна на упражняване на опциите, ако такава промяна е възможна и допустима;
5. Други дългосрочни форми на стимулиране, които са приемливи за членовете на Съвета на директорите и не се прилагат при подобни условия за останалите служители на дружеството;
6. Срока за придобиване на правата и когато е приложимо- условията за запазване на акциите след придобиването им.

Чл.27. Общото събрание на акционерите определя срока, в който на членовете на Съвета на директорите на „Топливо“ АД може да се предоставя възнаграждение въз основа на акции.

Чл.28. Всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции е възможна след решение на Общото събрание на акционерите, на което се предоставя информация, относно всички условия на предложената промяна, включително на ефекта от нея.

Чл.29. „Топливо“ АД без предварително одобрение от Общото събрание на акционерите не може да предостави на членовете на Съвета на директорите опция за записване на нови акции по цена, по-ниска от пазарната цена на акциите на датата, на която цената се определя, или по средна цена за определен брой дни, предхождащ датата, на която се определя цената на упражняване на опцията, ако предоставянето на такива опции е допустимо по закон или съгласно устава на дружеството.

Чл.30. Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

Чл.31. В случаите на предоставяне на променливи възнаграждения под формата на акции на дружеството, прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на Съвета на директорите се извършва най-рано 3 години след датата на вземане на решение за предоставянето им. Опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции не могат да бъдат упражнявани поне 3 години след тяхното предоставяне.

VI. Комитет по възнагражденията

Чл.32. „Топливо“ АД не създава Комитет по възнагражденията с оглед своята вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, дружеството ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на нормативните актове.

VII. Приемане и прилагане на политиката

Чл.33. Политиката за възнагражденията се изготвя от Съвета на директорите на „Топливо“ АД и се приема от Общото събрание на акционерите.

Чл.34. Политиката се преразглежда най-малко веднъж на всеки четири години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на бизнес целите и дългосрочните интереси и устойчивост на дружеството.

Чл.35. Членовете на Съвета на директорите на „Топливо“ АД ежегодно подлагат на преглед основните принципи на тази Политика и са отговорни за нейното прилагане. При констатирана необходимост от промяна и корекции, Съветът на директорите изготвя доклад до акционерите на дружеството.

Чл.36. Приемането на политиката, предложенията за изменения и/или допълнения в нея или за преразглеждането и се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание, обявен в поканата по чл. 115, ал.2 от ЗППЦК и се приемат от Общото събрание на акционерите

Чл.37. „Топливо“ АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката за възнагражденията, в Доклад за изпълнение на политиката, изготвен от Съвета на директорите, който доклад е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

VIII. Договори за управление

Чл. 38. Договорите за управление на членовете на Съвета на директорите са със срок до изтичане на мандата, за който е избран всеки един от членовете, в съответствие с решението на Общото събрание на акционерите. Мандатът, за който е избран всеки един от членовете, се оповестява в Търговски регистър и регистър на ЮЛНЦ по партидата на дружеството. В случай, че член на Съвета на директорите бъде освободен от длъжност преди изтичане на мандата му, Договорът му за управление се прекратява автоматично на датата, на която лицето е заличено в Търговския регистър.

Чл. 39. В случаите на сключен договор с член на Съвета на директорите в договора следва да бъдат посочени: срок на договора, срок на предизвестие за неговото прекратяване, условията и максималния размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора, във връзка с предсрочното му прекратяване, плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност.

Чл. 40. Договор с член на Съвета на директорите се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на Съвета на директорите или чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

Чл. 41. В случай че прекратяването на договора за управление на член на Съвета на директорите се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета на директорите, обезщетения не се дължат.

IX. Оповестяване на политиката и информация за нея

Чл.42. „Топливо“ АД публикува незабавно на интернет страницата си приетата Политика за възнагражденията, с посочена дата на приемането и влизането и в сила, и резултатите от гласуването на Общото събрание на акционерите.

Чл.43. „Топливо“ АД ежегодно разкрива публично, на интернет страницата си, доклада на членовете на Съвета на директорите относно начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Топливо” АД е приета с Протокол от 31.07.2020 г. на Съвета на директорите и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите, [изменена с решение на Общото събрание на акционерите, проведено на 15.06.2026 г., като Приложение № 1 е неразделна част към нея.](#)

§2. Политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на „Топливо” АД.

(ПРОЕКТ)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
към
ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА
ДИРЕКТОРИТЕ НА "ТОПЛИВО" АД

За измененията и допълненията
на Политика за възнагражденията на членовете на
Съвета на директорите на „ТОПЛИВО” АД

с Протокол от 15.06.2026 г. на ОСА

Съществените промени на "Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „ТОПЛИВО” АД", предложени на Общото събрание на акционерите, проведено на 15.06.2026 г., са

Измененията и допълненията на "Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на "ТОПЛИВО" АД" са одобрени на заседание на Съвета на директорите от 05.05.2026 г, съответно приети на редовното годишно Общо събрание на акционерите на "ТОПЛИВО" АД, проведено на 15.06.2026 г., с резултати от гласуването: гласа, от които: броя акции с действително подадени гласове или% от капитала на дружеството; общ брой действително подадени гласове броя; брой на гласовете „ЗА”- броя; брой на гласовете „ПРОТИВ” – няма. Брой на гласовете, упражнени чрез представители/пълномощници/: гласа, представляващи% от представения на събранието капитал, и влязла в сила от деня на събранието. Становища от акционери.....

Настоящото приложение е изготвено в съответствие с чл.11, ал.12 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията и представлява неразделна част от "Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на "ТОПЛИВО" АД".

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОС:

СЕКРЕТАР НА ОС:

Вярно с оригинала:

Изпълнителен директор:

на "ТОПЛИВО" АД