

ПОЛИТИКА

ЗА

ФОРМИРАНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА
ДИРЕКТОРИТЕ

НА

„ТОПЛИВО“ АД

гр.София
2013 г.

I. Общи положения

чл.1. Настоящата политика за формиране на възнагражденията в „Топливо” АД е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията с цел определяне на принципите за формиране 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 приема, периодично подлага на преглед основните принципи на политиката за възнагражденията и е отговорен за нейното прилагане.

II. Основни принципи

чл.4. 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 неравносечно третиране на лицата при определяне на възнагражденията.
4. 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.5. При определяне на възнагражденията на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

1. 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 левове. 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 невнасяне на гаранцията в определения срок съответното лице не получава възнаграждение до внасяне на пълния размер на гаранцията. 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 от длъжност;

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

чл.6. Прилагането на принципите на чл.5 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

чл.7. Настоящата политика следва да се има предвид при определянето на възнагражденията по договорите за управление на членовете на Съвета на директорите от Общото събрание на акционерите на „Топливо” АД.

чл.8. 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.9. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Топливо“ АД се формират както от постоянно възнаграждение, така и от променливо възнаграждение.

чл.10. Постоянното възнаграждение се определя от Общото събрание на акционерите и заляга в сключените договори за управление.

чл.11. 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 изпълнението на дейността.

чл.12. 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.

чл.13. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове.

чл.14. 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 2 години.

чл.15. 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.16. Върху начислените възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се изплащат задължителни социални и здравни осигуровки.

чл.17. 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.18. Променливото възнаграждение се определя по решение на Съвета на директорите при спазване на настоящата Политика за възнагражденията на дружеството.

чл.19. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на публичното дружество и като се вземат в предвид както финансовото състояние и резултатите от дейността на дружеството, така и приноса на съответното лице от Съвета на директорите.

чл.20. Договорът с 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 в последствие 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.21. 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 на 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 ѝ съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

чл.22. 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.23. С решение на Общото събрание на акционерите на „Топливо“ АД 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 акциите на дружеството. Одобрението на Общото събрание се дава за всяка конкретна схема за предоставяне на възнаграждения под формата на акции на дружеството.

чл.24. Решението 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. Определянето на максималния брой акции, предмет на такива възнаграждения, и реда за предоставянето им.
3. Срока, в който опциите могат да бъдат упражнени.
4. Условието за всяка последваща промяна в цената 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.

чл.25. 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.26. 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 дружеството, на което се предоставя информацията относно всички условия на предложената промяна, включително и на ефекта от нея.

чл.27. „Топливо“ АД без предварителното одобрение от Общото събрание на акционерите не може да предостави на членовете на Съвета на директорите опция за записване на 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, предхождащи 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.28. Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

чл.29. 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 или за получаване на възнаграждение въз основа на измененията на цените на акции не могат да бъдат упражнявани поне 3 години след тяхното предоставяне.

VI. Комитет по възнагражденията

чл.30. „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.31. Политиката за възнагражденията се изготвя от Съвета на директорите на „Топливо“ АД и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.

чл.32. 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. Предложението за изменение в политиката за възнагражденията се включва като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на акционерите и се утвърждава от него.

чл.33. Приемането на политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на акционерите на дружеството и се утвърждават от него.

VIII. Оповестяване на политиката и информация за нея

чл.34. „Топливо“ АД разкрива публично, на интернет страницата си, Политиката за възнагражденията след приемането и утвърждаването ѝ от Общото събрание на акционерите.

чл.35. „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 № 13 на 19.04.2013 г. от Съвета на директорите и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите.

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

ЧЛЕНОВЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ:

БЕДО БОХОС ДОГАНЯН

ЩИЛИЯН ЙОВЧЕВ СТОЯНОВ

ИЛИЯН НИКОЛОВ ГРЪНЧАРОВ