

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ
НА
„ДУПНИЦА-ТАБАК „ АД**

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите (СД) на Д У П Н И Ц А - Т А Б А К А Д е разработена от СД на дружеството, в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, включително нейните изменения и допълнения (обн. ДВ, бр. 39 от 28.04.2026г.). и е приета от редовното годишно общо събрание на акционерите на дружеството от 21.09.2026 г.

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите (СД) на ДУПНИЦА-ТАБАК АД (Политика), както и всяко нейно изменение и допълнение, се разработва от СД на дружеството и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.
2. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на компанията с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съвета и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.
3. Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД не е предвидена възможност за предоставяне на опции върху акции, на дружеството или друг вид променливо възнаграждение на членовете на корпоративното ръководство, поради което не са въведени критерии за постигнати резултати, въз основа на които може да бъде предоставяно променливо възнаграждение.
4. ДУПНИЦА-ТАБАК АД прилага Политиката за възнагражденията на членовете на СД, в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството, както и финансово-икономическото му положение, в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура.

ІІ. СРОК НА ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА, УСЛОВИЯ, СРОК НА ПРЕДИЗВЕСТИЕ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРИТЕ.

1. Сроковете на действие са определени в договорите за управление и контрол, които се сключват с всеки член на СД и са в рамките на определения от общото събрание тригодишен мандат за управление на членовете на СД.
2. ДУПНИЦА-ТАБАК АД изплаща на членовете на СД единствено постоянно възнаграждение, чийто конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите.
3. Дружеството не предвижда и не изплаща променливо възнаграждение под формата на бонуси, тантиеми, акции или други допълнителни стимули, обвързани с краткосрочни резултати.
4. Обстоятелството, че Политиката предвижда изплащане единствено на постоянно възнаграждение, ще позволи планирането на тази част от разходите на дружеството, така че това ще позволи изпълнението на бизнес целите на дружеството, както и ще способства за устойчивото дългосрочно развитие на дружеството.
5. Определеното, фиксирано възнаграждение на членовете на СД е в размер на една минимална работна заплата (МРЗ) за страната установена с постановление на Министерския съвет на Република България за съответния период. Размерът на възнаграждението се актуализира съобразно промяната на МРЗ за страната, в рамките на одобрените от Общото събрание на акционерите (ОСА) параметри, без да е необходимо приемането на изцяло нова Политика за възнагражденията, освен ако законът или Общото събрание не изискват друго.
6. Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на СД се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление.
7. Дружеството не предвижда схеми за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, застраховки или ранно пенсиониране за членовете на СД.

ІІІ. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ЧЛЕН НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД, поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран дружеството не дължи обезщетение.

2. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД преди изтичане на мандата, за който е избран, не по негова вина, дружеството му дължи обезщетение, чийто размер не може да надхвърля 2 негови brutни месечни възнаграждения.
3. Максималният размер на дължимото обезщетение при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД не може да надхвърля 2 негови brutни месечни възнаграждения.
4. При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД дължимото обезщетение не може да надхвърля 2 негови brutни месечни възнаграждения.
5. При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК АД поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност дължимото обезщетение не може да надхвърля 2 негови brutни месечни възнаграждения.

IV. ПУБЛИЧНОСТ И ПРОЗРАЧНОСТ

1. ДУПНИЦА-ТАБАК АД оповестява политиката си за възнагражденията и всяка по следваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, при спазване на изискванията на действащото национално и европейско законодателство, посредством публикуването ѝ на електронната страница на дружеството и при спазване на изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията.

2. ДУПНИЦА-ТАБАК АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството и също се публикува на електронната му страница. Информацията не може да бъде ограничавана или отказвана под предтекст, че представлява чувствителна търговска или конфиденциална информация. Докладът съдържа преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината и, към кои лица е приложена информация за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година, включително всички ползи под всякаква форма, които са предоставени или дължими на настоящите и бившите членове на СД, с акцент върху съществени изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година и минимално изискуемото съдържание, съгласно чл. 13 от Наредба № 48.

3. Приетата политика за възнагражденията, с посочени в нея дата на приемането ѝ, дата на влизането ѝ в сила, включително и по следващите изменения в нея, както и резултатите от гласуването на общото събрание се публикува незабавно на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила. Едновременно с публикуването ѝ, считано от 10 януари 2030 година, се предоставя на КФН във формат за извличане на данни по чл. 2, т. 3 от Регламент 2023/2859 или когато това се изисква от правото на Европейския съюз в машинночитим формат по чл. 2, т. 4 от регламента, придружена от данни, съгласно действащата Наредба № 48 за изискванията към възнагражденията.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф §1. Политиката за възнагражденията на членовете на СД на ДУПНИЦА-ТАБАК АД влиза в сила от датата на приемането ѝ от общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 21.09.2026 г.

Параграф §2. Изменения и допълнения на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на ДУПНИЦА-ТАБАК 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 изменение или допълнение на Политика. До вземане 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.

За ДУПНИЦА-ТАБАК АД:

Венчо Бачев -Прокурор

