

# **ПОЛИТИКА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА НА ГОЛД ИНВЕСТМЪНТ ГРУП АД**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл. 1. Настоящата политика за формиране на възнагражденията в Голд Инвестмънт Груп АД е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН към изискванията на възнагражденията с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията 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 прекратяването на договорите с членовете на Съвета на директорите на дружеството..

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

## **II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ**

Чл. 4. При формиране на възнагражденията се прилагат следните основни принципи:

1. Осигуряване на надеждно и ефективно управление;
2. Прилагане на мерки за избягване на конфликт на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;
3. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството;
4. Недопускане на дискриминация и недостойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията;
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 на възнагражденията.

### III. СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 5. Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси. Възнагражденията на членовете на СД се определят в зависимост от обема на задълженията и отговорностите им, свързани с дейността на дружеството, както и степента на ефективност на извършената от тях работа в интерес на дружеството.

Чл. 6. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи възнаграждения. Общите критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупания му професионален опит.

Чл. 7. **Постоянно възнаграждение** се състои от основната заплата и допълнителните възнаграждения, които се изплащат, съгласно действащото българско законодателство.

Чл. 8. Критерии за определяне на постоянното възнаграждение:

1. Сложност и тежест на възложените задължения;
2. Функционални отговорности на длъжността;
3. Ниво на образование;
4. Ниво в корпоративната структура, което заема;
5. Професионален опит;
6. Наложени ограничения.

Чл. 9. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя от Общото събрание на акционерите и засяга сключените договори за управление. Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, в случай че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 10. **Променливо възнаграждение** е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране и други материални стимули.

Чл. 11. Променливото възнаграждение се определя по решение на Съвета на директорите при спазване на настоящата политика за формиране на възнагражденията.

Чл. 12. Променливото възнаграждение се изплаща само ако не застрашава стабилността на публичното дружество и като се вземат предвид, както финансовото състояние и резултатите от дейността на дружеството, така и приноса

на съответното лице от Съвета на директорите. Дружеството не гарантира изплащането на променливо възнаграждение.

Чл. 13. Критерии за определяне на променливото възнаграждение:

1. Постоянни резултати от дейността и съобразно с поетите рискове;
2. Изпълнение, надхвърлящо изискванията за длъжността.

Чл. 14. Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договор за управление на Изпълнителния директор, следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни брутни възнаграждения на лицето за 2 години. В случай, че прекратявано на договор за управление на Изпълнителния директор се дължи на незадоволителни резултати и/ или виновното му поведение, или при липса на печалба, обезщетения не се дължат.

Чл. 15. Голд Инвестмънт Груп АД не изплаща променливи възнаграждения.

Чл. 16. Голд Инвестмънт Груп АД не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.

#### **IV. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

Чл. 17. Съветът на директорите на дружеството изпълнява ролята на Комитет по възнагражденията. Съветът на директорите приема, подлага периодично на преглед основните принципи на политиката за възнагражденията и е отговорен за нейното прилагане.

#### **V. ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ПОЛИТИКАТА И ИНФОРМАЦИЯ ЗА НЕЯ**

Чл. 18. Голд Инвестмънг Груп АД разкрива публично, на интернет страницата си, Политиката за възнагражденията след приемането ѝ и утвърждаването ѝ от Общото събрание на акционерите.

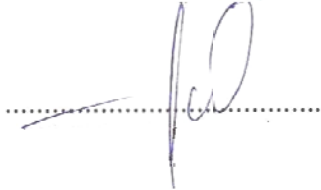
Чл. 19. Голд Инвестмънг Груп АД ежегодно разкрива публично на интернет страницата си, доклада на членовете на Съвета на директорите относно начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината.

#### **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

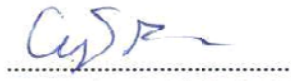
§ Настоящата политика за формиране на възнагражденията разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г., приета е на заседание на СД от

20.01.2017 г. и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите.

**ЧЛЕНОВЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ:**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized 'K' and 'D'.

**Константинос Колокасидис**

A handwritten signature in blue ink, starting with 'С' and 'С' followed by a stylized 'B'.

**Михаилс Суботинс**

A handwritten signature in blue ink, starting with 'Н' and 'Н' followed by a stylized 'I' and 'K'.

**Юрис Никулковс**