

**ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА  
СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ДЕБИТУМ ИНВЕСТ” АДСИЦ**

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. „Дебитум инвест” АДСИЦ /Дружеството/ е публично акционерно дружество със специална инвестиционна цел, вписано в търговския регистър с ЕИК 201089616. Дружеството притежава лиценз №70/16.02.2011, издаден от Комисията за финансов надзор. Дружеството има едностепенна система на управление и се управлява от Общо събрание на акционерите и Съвет на директорите.

2. Настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Дебитум инвест” АДСИЦ /Политиката/ е изготвена на основание чл. 116в от ЗППЦК и Наредба № 48 от 20.03.2013г. на КФН за изискванията към възнагражденията, /Наредба № 48/, като са взети предвид и Препоръка 2009/384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги и Препоръка 2009/385/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО. Политиката установява ясни и обективни принципи и критерии за формиране и оповестяване на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, съгласно приложимата нормативна уредба.

2.1. Настоящата политика се отнася за служители на ръководни длъжности- членове на Съвета на директорите на дружеството. До приемане на политика за възнагражденията, Дружеството изплаща възнаграждения в съответствие със съществуващата практика. В тези случаи Съветът на директорите е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане политика, съответно преработена политика.

2.2. Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни принципи и изисквания за формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Дебитум инвест” АДСИЦ. Политиката за възнагражденията цели осигуряване на надеждно и ефективно управление и ненасърчаване поемането на риск, който надвишава допустимото за дружеството ниво, както и в съответствие с дългосрочните цели и интереси, контрола върху разходите и избягване на конфликт на интереси

**II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И КРИТЕРИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

3. Възнагражденията са от постоянен характер, като могат да включват и парични стимули и непарични стимули, напр. допълнително пенсионно осигуряване, здравно застраховане, допустими социални стимули, други. При определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се прилагат следните принципи и критерии:

3.1. Съответствие на възнагражденията с реализиране на поставените бизнес цели и стратегии за развитие на Дружеството;

3.2. Осигуряване на защита на интересите на дружеството и неговите акционери, с оглед предотвратяването на всякакви форми на конфликт на интереси;

4. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите включват основна заплата, като могат да включват и други възнаграждения с постоянен характер, съгласно законодателството на Република България, като плащанията не се формират на база оценка за изпълнение на дейността на члена.

4.1. В допълнителните възнаграждения с постоянен характер се включват: възнаграждения за образователна и/или научна степен, като възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ е 50 лева.

5. Постоянните възнаграждения се определят по реда и при условията на ТЗ, ЗППЦК, ЗДСИЦ и приложимите подзаконови нормативни актове.

6. Размерът и срокът, за който е дължимо постоянното възнаграждение на всеки член от Съвета на директорите се определя с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.

7. Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите не е обвързано със средното възнаграждение на служителите в дружеството.

8. По решение на Общото събрание Дружеството може да изплаща и променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на бонуси, премии и други материални облаги, които се предоставят на членовете на Съвета при наличието на обективни критерии за оценка на извършената дейност. Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване, или възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството, освен по решение на Общото събрание на акционерите

9. Определянето и изплащането на променливо възнаграждение се извършва като се вземат предвид следните обективни критерии за оценка на дейността:

9.1. увеличение на реализираната печалба от дейността на Дружеството;

9.2. стабилност и устойчиво развитие на Дружеството;

9.3. разширяване на дейността на Дружеството;

9.4. оптимизация на структурата и организацията на дейност в Дружеството;

9.5. устойчиво спазване на приложимата законова нормативна уредба, недопускане на конфликт на интереси и стриктно изпълнение на указанията на надзорните органи и институции.

10. Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се изплаща, като част в размер не по-малко от 40% /четирдесет на сто/ се разсрочва за период от три години. Общото събрание на акционерите определя каква част от променливото възнаграждение да бъде разсрочена, както и начина ѝ на изплащането ѝ-пропорционално или чрез постепенно

нарастване през разсрочения период. При наличие на отрицателен или незадоволителен финансов резултат се прилагат способности за частично или напълно ограничаване на променливото възнаграждение – чрез намаляване на разсрочените променливи възнаграждения (клаузи за удържане) или възстановяване на вече изплатени или придобити такива (клаузи за възстановяване).

11. Променливо възнаграждение може да не се изплаща, когато критериите за постигнати резултати и бизнес цели не са постигнати, както и при влошаване на финансовото състояние на Дружеството. Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършват от съвета на директорите на база заверен от регистрирания одитор финансов отчет на Дружеството. Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва от съвета на директорите на база на анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии (участия в заседания, развитие на компетентности, изпълнение на възложените функции в интерес на Дружеството, спазване на приложима правила и порцедури)

12. Членовете на Съвета на директорите внасят гаранции за управлението си според изискванията на ТЗ, ЗППЦК и Устава на Дружеството.

### **III. ОГРАНИЧЕНИЯ ОТНОСНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

13. Договорът с изпълнителния директор на Дружеството може да предвижда клаузи, които да 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 определени в договора.

14. При прекратяване на договора с изпълнителен директор, се дължат обезщетенията, предвидени в сключения договор за управление. Обезщетенията по предходното изречение, включително относно евентуалните дължими предизвестия, както и обезщетенията, свързани със забраната за конкурентна дейност, не могат да надхвърлят сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.

15. Обезщетенията по т. 14 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на изпълнителния директор.

16. Дружеството не определя възнаграждения под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции, както и не определя възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на Дружеството.

### **IV. ПРЕГЛЕД, ОПОВЕСТЯВАНЕ И ПОСЛЕДВАЩИ ПРОМЕНИ В ПОЛИТИКАТА**

17. Към момента на приемане на настоящата Политика Дружеството няма да създава Комитет по възнагражденията.

18. Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите и подлежи на приемане от Общото събрание на акционерите. Приетата от Общото събрание на акционерите политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила и

резултатите от гласуването на Общото събрание на акционерите се публикува на интернет страницата на Дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила.

18.1. Когато Общото събрание на акционерите не приеме предложените изменения и/или допълнения в Политиката, Дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите в съответствие с приетата политика. В тези случаи Съвета на директорите е длъжен на следващото Общо събрание на акционерите да представи за приемане политика, съответно преработена политика.

19. Политиката подлежи на редовен преглед от Съвета на директорите поне веднъж годишно и най-малко веднъж на всеки 4 години от Общото събрание на акционерите. Политиката за възнагражденията подлежи на преглед от Съвета на директорите и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по чл.11, ал. 8 от Наредба № 48.

19.1. Процесът на вземане на решения при определяне на политиката за възнаграждения включва предложение за приемане на политиката за възнагражденията или изменение или допълнението ѝ от Съвета на директорите на дружеството. Предложенията за приемането на политиката за възнаграждения или изменението или допълнението ѝ се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на акционерите на дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал.2 от ЗППЦК и се приемат от Общото събрание на акционерите, в съответствие с приетите нормативни актове.

20. Дружеството разкрива пред акционерите си начинът, по който прилага Политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея чрез Доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и е достъпен на интернет страницата на Дружеството за срок от 10 години. Докладът подлежи на независим преглед от регистрирания одитор, извършващ независим финансов одит на годишния финансов отчет на дружеството и се приема от Общото събрание на акционерите

20.1. Дружеството може да реши да остави доклада на разположение на обществеността и след срока по т.20, при условие че личните данни на лицата, включени в него бъдат заличени.

21. Докладът по т. 20 се изготвя в съответствие с изискванията на чл.13 от Наредба № 48 и следва да съдържа най-малко:

1. информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, ако има създаден такъв, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията;

2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите;

3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставя променливо възнаграждение и обяснение как критериите по т. 9 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

4. пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати;
5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;
6. основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения;
7. описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информацията относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо;
8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;
9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;
10. информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции, в случай че е това е приложимо;
11. информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т. 10;
12. информацията относно договорите на членовете на Съвета, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване;
13. пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на Съвета за съответната финансова година;
14. информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:
  - а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;
  - б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;
  - в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им;
  - г) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор;
  - д) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година;
  - е) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д";

ж) информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;

15. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции, в случай че е приложимо:

а) брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

б) брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

г) всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.

16. информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение;

17. информация за всички отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства по чл. 11, ал. 13 от Наредба № 48, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.

21. Разкриването на Политиката и всяка следваща промяна в нея се извършва по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

#### ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 Настоящата Политика за възнагражденията е приета от Съвета на директорите, изменена и допълнена с решение от 30.09.2020г.

§ 2. Настоящата Политика за възнагражденията е утвърдена от Общото събрание на акционерите на дружеството, изменена и допълнена с решение на Общо събрание на акционерите на дружеството от 25.06.2021г.

Резултати от гласуване от редовното Общо събрание на акционерите, проведено на 25.06.2021г.	
Брой на акциите, по които са подадени действителни гласове:	150 000 броя акции, представляващи 23,08 % от капитала
Брой на гласовете, подадени лично:	150 000 броя акции
Брой на гласовете, подадени чрез пълномощник:	няма

Брой подадени гласове „ЗА“	150 000 бр. акции
Брой подадени гласове „ПРОТИВ“	няма
Брой подадени гласове „ВЪЗДЪРЖАЛ СЕ“	няма
Становища на акционерите:	ОСА констатира, че не са постъпили възражения във връзка с така проведеното гласуване и резултатите от него