

[Проект на изменения]

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА  
ШЕЛЛИ ГРУП ЕД**



в сила от 28.06.2021 г.

последно изменение в сила от [02.06.2025 г.]

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на “ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД е разработена от Съвета на директорите в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г., изм. и доп. ДВ бр. 61 от 10 Юли 2020 г., за изискванията към възнагражденията като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

## I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** (1) Настоящата Политика за възнагражденията („Политиката за възнагражденията“) урежда правилата за определяне и изплащане на постоянни и променливи възнаграждения на членовете на Съвета на директорите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД (предишно фирмено наименование „Алтерко“) („Дружеството“).

(2) Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и/или допълнение или преразглеждане, се разработва от Съвета на директорите на дружеството и се приема от Дружеството с решение на Общото събрание на акционерите, чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред, обявен в поканата за свикването му. Описание и разяснение на съществените промени и начина, 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 се отразяват в Приложение 1 към настоящата Политика, което е неразделна част от нея.

**Чл. 2.** Политиката за възнагражденията има за цел:

1. установяване на обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство;
2. привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на Директорите и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите като избягват потенциален и реален конфликт на интереси;
3. постигане на бизнес целите на Дружеството чрез допълнително стимулиране на членовете на Съвета на директорите и обвързване тези цели с постигнатите от тях резултати;
4. осигуряване на по-добро планиране на разходите;
5. насърчаване на ръководството за постигането на дългосрочни корпоративни цели като устойчиво развитие, стратегическо планиране и управление на инвестициите;

(2) Политиката за възнагражденията залага правила и принципи, които отразяват спецификите на дейността на Дружеството и неговото управление.

**Чл. 3.** Дружеството прилага Политиката за възнагражденията в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на Дружеството, както и с финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура, при отчитане препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.

**Чл. 4.** Дружеството оповестява Политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна, посредством публикуването ѝ на електронната страница на дружеството. Приетата Политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила и резултатите от гласуването на общото събрание се публикува на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила.

**Чл. 5.** Дружеството 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. Регистрираният одитор, който извършва независим финансов одит на годишния финансов отчет на Дружеството, в одиторския доклад задължително изразява становище предоставен ли е доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията и дали докладът отговаря на законовите изисквания.

**Чл. 6.** Съветът на директорите отговаря за прилагането на политиката за възнаграждения и следи за нейното периодично актуализиране, като прави преглед на политиката по отношение на възнагражденията на членовете на съвета на директорите.

**Чл. 7.** При изготвяне и прилагане на Политиката за възнагражденията, Съветът на директорите гарантира, че възнаграждението на всеки от неговите членове е справедливо определено спрямо възнаграждението на останалите членове, и други служители на ръководни длъжности в администрацията на Дружеството, както и спрямо конкретно изпълняваните от съответното лице функции в управлението на Дружеството, неговите отговорности, квалификация, професионален опит и място на дейност. Структурата и видовете възнаграждения съгласно Политиката за възнагражденията не насърчават предоставянето на необосновано високи или необичайни като вид възнаграждения на членовете на управителния орган, отчитайки характеристиките на изпълняваните от тях функции, отговорностите, приноса им за развитието на Дружеството, професионалния им опит и конкурентните възнаграждения на съответния пазар на труда, включително спрямо служителите в структурата на Дружеството от висшия и среден мениджмънт и експертния персонал. Видът и размерите на конкретните възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се определят от и в съответствие с решенията на Общото събрание на Дружеството.

**Чл. 8.** Политиката за възнагражденията подлежи на преразглеждане, изменение и/или допълнение най-малко веднъж на всеки 4 години както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по член 2 от настоящата Политика.

**Чл. 9.** Когато общото събрание не приеме предложените изменения и/или допълнения в действащата Политика за възнагражденията, Дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите в съответствие с политиката в сила към момента на предлагане на съответните изменения и/или допълнения. В този случай, Съветът на директорите е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея.

## **II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

### **РАЗДЕЛ 1 ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 10.** Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите постоянни и променливи възнаграждения.

**Чл. 11.** (1) Членовете на Съвета на директорите имат право да получават постоянни и променливи възнаграждения, както от Дружеството, така и от дъщерни дружества в групата на Дружеството, в

които изпълняват функции по трудово или приравнено на такова правоотношение (включително по договори за управление).

(2) Членовете на Съвета на директорите имат право на всички материални стимули, приложими за всички служители в Дружеството и в съответното дъщерното дружество, в което изпълняват допълнителни функции по трудово или приравнено на него правоотношение (включително по договори за управление), както и право на всички социални придобивки, които получават служителите в тези дружества, както и такива, които са необходими за изпълнение на служебните им задължения.

(3) Изпълнителен член на Съвета на директорите може да получава постоянно брутно месечно възнаграждение от дъщерни дружества в групата на Дружеството, в които изпълняват функции по трудово или приравнено на такова правоотношение (включително по договори за управление) в общ размер на до 50 000 евро на година,

**Чл. 12.** Когато членове на Съвета на директорите получават възнаграждения по трудови или приравнени на тях правоотношения (включително по договори за управление) в дъщерни дружества от групата на Дружеството, с цел гарантиране на пълна и надеждна информация за получаваните от тях възнаграждения, както и за целите на избягване на конфликти на интереси и гарантиране на тяхната лоялност към дружеството, в Доклада за изпълнението на политиката се разкрива възнаграждението, получено или дължимо не само от Дружеството, но и от всяко друго дружество от неговата група.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **ИЗПЛАЩАНЕ НА ПОСТОЯНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 13.** (1) Дружеството изплаща на членовете на Съвета на директорите постоянно възнаграждение, чийто конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството и следва да отчита:

1. задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете на Съвета на директорите в управлението на дружеството;
2. възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на директорите, включително такива с доказан предишен професионален опит на международно ниво;
3. наличието на съответствие на интересите на членовете на Съвета на директорите и дългосрочните интереси на дружеството;
4. пазарните нива на заплащане за съответната позиция в сходни дружества на вътрешния и международния пазар на труда, като се отчита и мястото на дейност на съответния член на Съвета на директорите,
5. очаквания принос на всеки един член на Съвета на директорите за развитието на компанията в международен план, на база на тяхната квалификация, професионален опит и сфера на дейност;

(2) Постоянното възнаграждение не е обвързано с постигането на определени резултати.

(3) Размерът на постоянното възнаграждение е съобразен с:

1. основната дейност на Дружеството и приходите от нея, като се взема предвид, че като холдинг по смисъла на чл. 277 и чл. 278 от Търговския закон, Дружеството не извършва

собствена производствена или търговска дейност, а формира приходите си основно от дивиденди и такси за управление от управляваните от него дъщерни дружества;

2. стратегията за развитие на Дружеството, насочена към устойчиво развитие чрез въвеждане на международни бизнес практики и привличане на чуждестранни инвеститори с цел утвърждаването на акциите на Дружеството на немския капиталов пазар.

**Чл. 14.(1)** Постоянното възнаграждение може да включва както постоянно месечно възнаграждение, така и постоянно допълнително възнаграждение, свързано с конкретната позиция заемана в Съвета на директорите. Постоянното допълнително възнаграждение не може да надхвърля постоянното месечно възнаграждение. С оглед на финансово-икономическото положение на Дружеството, както и предвид конкретната ангажираност на всеки от членовете на Съвета на директорите, до приемането на ново решение от Общото събрание на акционерите на Дружеството, **се определят следните максимално допустими постоянни възнаграждения:**

- **за изпълнителен член на Съвета на директорите**
  - брутното месечно възнаграждение не може да надвишава сумата от 25 000 евро (48 895.75 лева);
- **за неизпълнителен член на Съвета на директорите:**
  - брутното основно месечно възнаграждение не може да надвишава сумата от 10 000 евро (19 558.3 лева);
  - брутното допълнително месечно възнаграждение за участие в редовно (присъствено) заседание на Съвета на директорите не може да надвишава сумата от 2 000 евро (3 911.66 лева).

(2) Конкретният вид и размер на постоянното възнаграждение за всеки член на Съвета на директорите се определя индивидуално според изпълняваната функция в Общото събрание на акционерите в рамките, определени в настоящата Политика за възнагражденията. Размерът на постоянното възнаграждение на всеки член на Съвета на директорите подлежи на периодична актуализация по решение на Общото събрание на акционерите.

(3) Така определеното постоянно възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението на всеки от членовете на Съвета на директорите, което позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност такова да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

**Чл. 15.** Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление.

### **РАЗДЕЛ 3 ПРЕДОСТАВЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

#### **Променливо възнаграждение в акции**

**Чл. 16.** (1) Дружеството може да изплаща на изпълнителните членове на Съвета на директорите променливо възнаграждение в акции с цел пряко ангажиране на ръководството в постигането на дългосрочните корпоративни цели на Дружеството.

(2) Променливо възнаграждение в акции не се предвижда за неизпълнителните членове на Съвета на директорите.

(3) Навсякъде в настоящата Политика, изразът „предоставяне на възнаграждение в акции“, следва да се разбира като представяне на опция за придобиване на съществуващи или за записване на нови акции, според конкретния начин за тяхното осигуряване и законовите изисквания и ограничения.

(4) Променливото възнаграждение в акции е обвързано с резултатите от дейността и дългосрочното създаване на стойност за Дружеството.

**Чл. 17.** Възнаграждението в акции на Дружеството, включително под формата на опции за придобиване на съществуващи акции или права за записване на нови акции, критериите за неговото получаване, съответно за възникване на правото за упражняване на предоставени опции и размерът на променливото възнаграждение, което може да бъде изплатено при изпълнение на условията на предоставените опции и съответно упражняването на последните, се определят въз основа на одобрена от Общото събрание на акционерите Схема за предоставяне на възнаграждения в акции..

**Чл. 18.(1)** Променливото възнаграждение в акции е обвързано с изпълнението на обективни и измерими финансови и нефинансови критерии за постигнатите от изпълнителните членове на Съвета на директорите резултати, които насърчават стабилността на Дружеството и развитието на дейността му в дългосрочен план.

(2) Критериите, обвързани с финансови показатели, се избират в съответствие с това как те отразяват създаването на стойност от Дружеството. Финансовите показатели могат да включват, но не се ограничават, до един или няколко от следните:

1. консолидирана печалба преди данъци, лихви и амортизации (EBITDA);
2. консолидирана печалба от продажби (sales profit);
3. консолидирани приходи;
4. цена на акцията и пазарна капитализация на Дружеството;
5. други по преценка на Дружеството;

(3) Нефинансовите критерии се избират в съответствие със стратегията на Дружеството за устойчиво развитие и неговите дългосрочни и краткосрочни цели. Нефинансовите критерии могат да включват, но не се ограничават, до един или няколко от следните критерии:

1. привличане на стратегически партньори и клиенти,
2. постигане на стратегически цели (включително реализиране на стратегически проекти/сделки),
3. спазване на определени правила и процедури от ръководство;
4. стабилно и устойчиво развитие на Дружеството и групата в икономически и социален аспект;
5. прослужено време в Дружеството и групата;
6. развитие и оптимизация на дейността на Дружеството и дружествата от неговата група;
7. осигуряване на външно финансиране, включително чрез емитиране на акции или дълг;
8. други по преценка на Дружеството;

(4) Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнатите резултати се извършва според приетата схема за изплащане на променливи възнаграждения от Общото събрание на акционерите, както следва:

1. Показателите по чл. 18, ал. 2, т. 1-3 се преценяват на база на заверени от регистриран одитор и приети от Общото събрание на акционерите годишни консолидирани финансови отчети на

Дружеството за съответните периоди, за които се извършва преценка на спазването на определени критерии за изпълнение;

2. Показателите по чл. 18, ал. 2, т. 4 се преценяват на базата на данни за цената на акцията / капитализацията на Дружеството за определен период, съгласно статистиката на Българската Фондова Борса и/или друг регулиран пазар, на който акциите на Дружеството са приети за търговия;
3. За изпълнението на други финансови показатели, Общото събрание определя и критериите за тяхната оценка.

(5) Преценката относно изпълнението на нефинансовите показатели за постигнатите резултати се извършва според приетата схема за изплащане на променливи възнаграждения от Общото събрание на акционерите на база на консолидирания доклад за дейността на Дружеството и приложенията към него, както и на друга обществено достъпна относима информация.

**Чл. 19.**(1) Съветът на директорите предлага за утвърждаване от Общото събрание на акционерите Схема за възнагражденията, с която се определят размерът на променливите възнаграждения, условията за получаването им и критериите за упражняване на правата по предоставените като възнаграждение опции, включително чрез посочване на конкретните техни стойности (за количествено измерими критерии).

(2) Съветът на директорите предлага за гласуване от Общото събрание предоставянето на възнаграждение в акции за отчетен период, съгласно одобрената от Общото събрание Схема за предоставяне на възнаграждения в акции.

**Чл. 20.** (1) Решението за предоставяне на изпълнителните членове на Съвета на директорите на възнаграждение в акции се взема от Общото събрание на акционерите, като одобрението има за предмет конкретна схема за предоставяне на възнаграждения в акции.

(2) В решението за предоставяне на възнаграждение в акции Общото събрание на акционерите посочва:

1. пълно описание на схемата за предоставяне на възнаграждение въз основа на акции на Дружеството и имената на лицата, които ще участват в нея, както и прилагането ѝ в рамките на политиката за възнагражденията;
2. начина, по който Дружеството ще осигури акциите, които ще предостави на изпълнителните членове на Съвета на директорите чрез изрично посочване дали Дружеството ще ги купи, дали ги притежава, или ще издаде нови акции;
3. разходите на Дружеството за предоставянето на възнаграждение въз основа на акции.

(3) Когато с оглед на финансовото състояние на Дружеството изплащането на променливото възнаграждение в акции може да застраши стабилността на Дружеството, или когато са налице обективни пречки за изплащане на променливото възнаграждение в акции, или когато съобразно пазарните условия изплащането може да доведе до неоправдано високи разходи или съществени затруднения за Дружеството, във всеки един момент до датата на прехвърляне на собствеността върху акциите, съответно до датата на упражняване на опциите или на правата за записване на акции, Общото събрание може да вземе решение изплащането на променливото възнаграждение в акции да бъде отложено за определен срок, определен с оглед финансовото състояние на Дружеството, или да бъде изплатено като парична стойност, която се изчислява по определена в схемата за променливите възнаграждения или в решение на Общото събрание на акционерите методология.

**Чл. 21.** (1) Предоставянето на възнаграждение в акции се осъществява чрез предоставяне на опция за придобиване на съществуващи или права за записване на нови акции. Опцията може да бъде упражнена най-рано три години след датата на взимане на решението на Общото събрание на акционерите за предоставянето ѝ и при изпълнение на предвидените за това условия.

(2) Всички разходи по придобиване на акциите от изпълнителните членове на Съвета на директорите, включително всички разходи (цена на придобиване, такси и комисионни) във връзка с упражняване на опцията са за сметка на Дружеството.

(3) Когато опцията предоставя права за записване на акции, Общото събрание на акционерите може да определи записването им по цена по-ниска от пазарната цена на акциите към датата на определянето ѝ, но не по-ниска от номиналната стойност на акциите, предмет на записване.

**Чл. 22.** (1) Доколкото не е предвидено друго в настоящата Политика, изплащането на възнаграждение в акции при изпълнение на установените при предоставянето му критерии за упражняване на предоставените опции и упражняване на правата по тях представлява възнаграждение за постигнат резултат за определен период и настоящата Политика не предвижда възможност за връщане или коригиране на изплатено вече възнаграждение в акции.

(2) Алинея първа не се прилага, когато бъде установено или са налице обосновани съмнения, че променливото възнаграждение е било изплатено или правата по предоставените като възнаграждение опции или права са били упражнени на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В този случай изпълнителният директор, по отношение на когото е било установено съответното обстоятелство, трябва да върне изцяло или отчасти изплатеното променливо възнаграждение. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от общото събрание на акционерите, което определя условията, включително размера и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

**Чл. 23.** (1) При добросъвестно оттегляне на изпълнителния директор, същият може да получи акциите, предмет на променливото възнаграждение, съответно да упражни опциите или правата за записване на нови акции, ако до оттеглянето му са били изпълнени условията за това, съгласно конкретната Схема, въз основа на която са били или могат да му бъдат предоставени, и в предвидените в нея срокове. Фактическото прехвърляне на собствеността върху акциите, съответно упражняването на опцията или правата за записване на акции, могат да бъдат извършени преди изтичането на предвидения в Схемата срок само по решение на Общото събрание на акционерите. При никакви обстоятелства директор няма право на променливо възнаграждение или неговата равностойност въз основа на изпълнението на критерии, настъпило след датата на оттегляне.

(2) Добросъвестно оттегляне по смисъла на предходната алинея е всяко преустановяване на правомощията на изпълнителния директор, което произтича от независещи от него обстоятелства, а именно: изтичане и неподновяване на мандата, преустановяване на изпълнителните функции, предсрочно освобождаване по решение на Общото събрание на акционерите (освен поради доброволно предсрочно напускане, неизпълнение или друго виновно поведение от страна на съответния директор), пенсиониране, обща и трайна нетрудоспособност, смърт, прехвърляне на бизнес в обичайния ход на дейност.

(3) Във всички останали случаи, извън предвидените в ал. 2 тук по-горе, е налице недобросъвестно оттегляне на директора и той няма право на променливо възнаграждение в акции, а предоставените опции или права за записване на акции се обезсилват.

## Годишно променливо парично възнаграждение

**Чл. 24.** (1) Дружеството може да изплаща на изпълнителните членове на Съвета на директорите годишно променливо възнаграждение под формата на паричен бонус („Годишен бонус“).

(2) Годишният бонус е обвързан с финансовите резултати от дейността на Дружеството на годишна консолидирана база и с изпълнението на един или повече нефинансови критерии за постигнатите резултати, които се определят с решение на Общото събрание на акционерите.

(3) Степента на постигане на финансовите и нефинансовите критерии се отчита на консолидирана база към 31 декември на годината, за която се преценява изпълнението („Година на изпълнение“), съгласно одитиран и приет от Общото събрание на акционерите годишен консолидиран финансов отчет.

**Чл. 25.** Решението за предоставяне на изпълнителните членове на Съвета на директорите на Годишен бонус се взема от Общото събрание на акционерите, което определя максималния размер на Годишния бонус и условията (вид и степен на постигнати финансови и нефинансови критерии, правила за определяне на конкретния размер на Годишния бонус според постигането на определените критерии, период, за който се предоставя и начина на изплащането му), при които ще се дължи изплащане на Годишен бонус.

**Чл. 26.** (1) Годишният бонус се изплаща в размер съгласно приетите от Общото събрание условия въз основа на степента на постигане на финансовите критерии и нефинансови критерии.

(2) При неизпълнение на нефинансовите критерии, Годишен бонус може да бъде изплатен в намален размер, съгласно условията на Годишния бонус, приети от Общото събрание на акционерите, или съгласно изрично решение на Общото събрание, когато такива условия не са предвидени.

(3) Годишният бонус се изплаща по решение на Съвета на директорите, съобразно приетите от Общото събрание на акционерите условия, само след приемане от Общото събрание на акционерите на годишния консолидиран финансов отчет на Дружеството за Годината на изпълнение.

(4) В случай че за определяне на размера на Годишния бонус следва да се ползват коригирани (спрямо одитирания отчет) стойности на финансовите критерии, Общото събрание взема решението относно дължимостта на Годишния бонус и определя размера му. Съветът на директорите включва в дневния ред на годишното Общо събрание точка за вземане на решение съгласно предходното изречение въз основа на доклад относно коригираните резултати..

**Чл. 27.** (1) С оглед на относителната тежест на Годишния бонус спрямо постоянното възнаграждение на изпълнителните членове на Съвета на директорите, изплащането на 40 % от Годишния Бонус се разсрочва за период не по-малко от 3 години.

(2) Изплащането на разсрочената част от Годишния бонус може да се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване, съгласно решението на Общото събрание на акционерите за изплащане на Годишния бонус.

(3) В случай на прекратяване на договор за управление с изпълнителен член на Съвета на директорите, когато това прекратяване не е свързано с негово неизпълнение или друго виновно поведение, разсрочената част от Годишния бонус, за приключила към датата на прекратяване на Година на изпълнение, която не е изплатена към датата на прекратяването, подлежи на изплащане в пълен размер, както е определен по редна на чл. 26 (независимо преди или след датата на прекратяване), доколкото не е определено друго с решение на Общото събрание на акционерите или в договора за управление.

**Чл. 28.**(1) Получаването от изпълнителен директор на променливо възнаграждение от което и да е дъщерно дружество в рамките на групата, не отменя правото му да получи Годишен бонус или друго променливо възнаграждение от Дружеството, доколкото такова е било предоставено по решение на Общото събрание на акционерите, освен ако такова изключване изрично е предвидено при предоставяне на съответното възнаграждение.

(2) Когато изпълнителен член на Съвета на директорите получава променливо възнаграждение от дъщерни дружества в групата на Дружеството във връзка с изпълняваните от него в тези дружества функции по трудово или приравнено на него правоотношение (включително по договор за управление), **максималният общ размер на всички променливи парични възнаграждения**, в това число и Годишния бонус, които този изпълнителен член може да получи, **не може да надвишава brutната сума от 300 000 евро на година.**

**Чл. 29.** Дружеството може да предоставя и изплаща Годишен бонус независимо от и в допълнение от предоставянето и изплащането на Променливо възнаграждение в акции.

**Чл. 30.** Дружеството може да изплаща Годишен бонус и на неизпълнителни членове на Съвета на директорите по решение на Общото събрание на акционерите и при съответно прилагане на правилата по чл. 24 до 28 включително.

### **III. ДОГОВОРИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

**Чл. 31.** Възнагражденията и отношенията между Дружеството и членовете на Съвета на директорите, включително изпълнителните директори се уреждат с договор за възлагане на управлението или трудов договор, който се сключва в писмена форма от името на Дружеството чрез представляващия Дружеството или чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

**Чл. 32.**(1) Членовете на Съветите са длъжни в 7-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното им брутно възнаграждение. Когато общото събрание не е определило размер на гаранцията за управлението, размерът ѝ се приема за равен на тримесечното им брутно възнаграждение.

(2) В случай на продължаване на мандата на съответния член на Съвета на директорите за нов период, гаранцията не се освобождава, а остава депозирана в полза на дружеството за периода на новия мандат.

(3) При промяна на размера на възнаграждението гаранцията се актуализира, като се довнося разликата.

### **IV. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ЧЛЕН НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

**Чл. 33.** При прекратяване на договора с член на Съвета на директорите на Дружеството, поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран, дружеството не дължи обезщетение.

**Чл. 34.** При предсрочно прекратяване на договора с член на Съвета на директорите от страна на Дружеството без посочване на причина, размерът на дължимо от Дружеството обезщетение, извън дължимите обезщетения по закон (когато е приложимо), се уговаря в договора или в споразумение между страните, като максималният общ размер на всички дължими от Дружеството обезщетения не може да надвишава:

1. общия размер на изплатените му до момента на прекратяването брутни месечни възнаграждения, като във всички случаи този размер не може да надвишава сумата от 12 постоянни брутни месечни възнаграждения – за изпълнителен член на Съвета на директорите;
2. три брутни месечни възнаграждения – за не-изпълнителен член на Съвета на директорите;
3. част от постоянното брутно месечно възнаграждение, пропорционална на неспазения срок на предизвестие от страна на Дружеството, при прилагане на посочените в т. 1 и 2 максимални стойности.

**Чл. 35.** Обезщетенията по чл. 34 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния директор.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Параграф §1.** Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на “ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД е в сила от датата на приемането ѝ от Общото събрание на акционерите на дружеството.

**Параграф §2.** Изменения и допълнения на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на “ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД 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 Политиката. 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.

**Параграф § 4** Настоящата политика е приета с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството, проведено на 28.06.2021 г. Настоящата политика влиза в сила и се прилага от датата на Решение на Общото събрание на акционерите от 28.06.2021 г. Настоящата политика е изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 08.04.2022 г. Настоящата политика е изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 13.12.2022 г. Настоящата политика е изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 18.12.2023 г. [Настоящата политика е изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 02.06.2025 г.](#)

**Параграф § 5** Настоящата политика отменя Политика за възнагражденията, приета с Решение на Общото събрание на акционерите от 27.06.2017 г. и изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 21.09.2020 г.

За “ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД:

.....  
подпис на представляващия дружеството

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**Към Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на**  
**ШЕЛЛИ ГРУП ЕД**

Измененията и допълненията на  
 Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на ШЕЛЛИ ГРУП ЕД  
 от 28.06.2021 г.

дата на последно изменение/ допълнение, съгласно протоколно решение на ОСА	описание и разяснение на съществените промени	резултати от гласуванията на общото събрание	становищата на акционерите
08-04-2022	Чл. 7; Чл. 14, ал. 1 и ал. 3 Чл. 15, ал. 1; Чл. 26; Чл. 27; Чл. 28;	ЗА - 13 785 638 гласа или 98,79 % от представения капитал с право на глас ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ - 168 453, 0,012 % от представения капитал с право на глас	
13-12-2022	Чл. 1, ал. 1; Чл. 6; чл. 11, ал. 1; чл. 16, ал. 3; чл. 17; чл. 18, ал. 4 и ал. 5; чл. 19; чл. 20, ал. 3; чл. 21 – чл. 23; чл. 27;	ЗА - 13 386 764 гласа или 100% от представения капитал с право на глас	
18-12-2023	нови чл. 23 – чл. 27 чл. 28 – 31 (предишни чл. 24 – чл. 29) Навсякъде в текста „Алтерко“ е заменено с „Шелли Груп“, съгласно промяна на фирменото наименование на Дружеството, в сила от 16.06.2023 г.	ЗА - 13 291 546 гласа или 100% от представения капитал с право на глас	
02-06-2025 г.	Нови чл. 11, ал. 3 чл. 26, ал. 4 Изменени чл. 28, ал. 2		

	Навсякъде в текста „Шелли Груп“ АД е заменено с „Шелли Груп“ ЕД		
--	---	--	--