

## УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ГОДИШЕН БОНУС НА ИЗПЪЛНИТЕЛНИ ЧЛЕНОВЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД ЗА 2026 Г.

## CONDITIONS FOR PAYMENT OF ANNUAL BONUS TO EXECUTIVE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS OF SHELLY GROUP SE FOR 2026

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

### I. GENERAL PROVISIONS

**Чл. 1.** (1) Настоящите Условия за изплащане на годишен бонус на изпълнителни членове на съвета на директорите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД за 2026 г. („Условията“) уреждат условията, сроковете и начина на изплащане на годишно променливо парично възнаграждение на изпълнителните членове на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД, ЕИК: 201047670 („Дружеството“), наричано по-долу за краткост „Годишен бонус“

**Art. 1.** (1) These Terms and Conditions for the Payment of Annual Bonus to Executive Members of the Board of Directors of SHELLY GROUP SE for 2026 (the “Terms and Conditions”) shall govern the terms, conditions and manner of payment of an annual variable cash remuneration to the executive members of SHELLY GROUP SE, UIC: 201047670 (the “Company”), hereinafter referred to as the “Annual Bonus” for brevity.

(2) Настоящите Условия се прилагат за изплащането на Годишен бонус на базата на постигнати резултати през финансовата 2026 г. за период от 01.01.2026 г. до 31.12.2026 г. („Година на изпълнение“)

(2) These Terms and Conditions shall apply to the payment of an Annual Performance-Based Bonus in the financial year 2026 for the period from 1 January 2026 to 31 December 2026 (“Performance Year”).

(3) Настоящите Условия се прилагат за изпълнителните членове на Съвета на директорите („Изпълнителните директори“).

(3) These Terms and Conditions shall apply to the executive members of the Board of Directors (the “Executive Directors”).

(4) Настоящите Условия могат да бъдат променени само по решение на Общото събрание на акционерите.

(4) These Terms and Conditions may be amended only by resolution of the General Meeting of Shareholders.

(5) Чрез постигането на заложените в настоящите Условия финансовите и нефинансови резултати от дейността на Дружеството се мотивира постигането на краткосрочните стратегически цели и финансовите цели, които имат отношение към стратегическото развитие на бизнеса с оглед постигането на дългосрочните цели на компанията.

(5) The achievement of the financial and non-financial performance targets set out in these Terms and Conditions shall motivate the achievement of the Company's short-term strategic objectives and financial targets relevant to the strategic development of the business with a view to achieving the Company's long-term objectives.

(6) Доколкото изрично не е предвидено друго или не произтича от контекста, настоящите Условия следва да се тълкуват в съответствие с Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Шелли Груп“ ЕД в сила от 28.06.2021, последно изм. в сила от 29.06.2026 г.

(6) These Terms and Conditions shall be construed in accordance with the Remuneration Policy for Members of the Board of Directors of Shelly Group SE effective as of June 28, 2021, last amendment effective as of June 29, 2026.

## II. ГОДИШЕН БОНУС

**Чл. 2.** (1) Годишният бонус представлява променливо трикомпонентно допълнително парично брутно възнаграждение, което се предоставя на изпълнителните членове на Съвета на директорите при постигане на заложените в настоящите Условия резултати.

(2) Годишният бонус се формира като сбор от стойностите на бонусите, съответстващи на степента на изпълнение на Целевите резултати за всеки от компонентите, съответно сбор от Бонус EBIT, Бонус Приход и Бонус Парично обращение.

(3) Стойността на конкретния компонент на бонуса се определя съгласно посоченото в чл. 7, ал. 3 от настоящите Условия

**Чл. 3.** Размерът на Годишния бонус е определяем и зависи от степента на изпълнение на Целевите резултати, според която се определя стойността на компонентите към края на Годишната на изпълнение.

## III. КРИТЕРИИ И ОТЧИТАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

**Чл. 4.** Годишният бонус за всеки от Изпълнителните директори насърчава постигането на финансови и нефинансови критерии, както следва:

1. Финансовите критерии се определят според следните целеви финансови резултати на консолидирана основа за 2026 г. (включително коригирани) („Целеви резултати“):
  - EBIT: печалбата преди данъци и лихви – между EUR 47 млн. (минимална стойност) и EUR 52 млн. (максимална стойност) („Целеви EBIT“)
  - Приходи: между EUR 195 млн. (минимална стойност) и EUR 205 млн. (максимална стойност) („Целеви Приходи“)
  - Цикъл на парично обращение: между 240 (минимална цел) и 220 дни (максимална цел) („Целеви Цикъл на парично обращение“)

## II. ANNUAL BONUS

**Art. 2.** (1) The annual bonus is a variable three-component additional gross cash remuneration to be granted to the executive members of the Board of Directors upon the achievement of the results set out in these Terms and Conditions..

(2) The annual bonus is formed as the sum of the bonus values corresponding to the degree of achievement of the Target Results for each of the components, respectively the sum of Bonus EBIT, Bonus Income and Bonus Cash Conversion.

(3) The value of the particular component of the bonus shall be determined in accordance with Article 7, para. 3 of these Conditions

**Art. 3.** The amount of the Annual Bonus is determinable and depends on the level of achievement of the Target Results according to which the value of the components shall be determined at the end of the Performance Year

## III. CRITERIA AND ASSESMENT OF RESULTS

**Art. 4.** The annual bonus for each of the Executive Directors encourages the achievement of financial and non-financial criteria as follows:

1. The financial criteria shall be determined according to the following target financial results on a consolidated basis for 2026 (including adjusted) ("Target Results"):
  - EBIT: earnings before interest and taxes - between EUR 47 million (minimum value) and EUR 52 million (maximum value) ("Target EBIT")
  - Revenue: - between EUR 195 million (minimum value) and EUR 205 million (maximum value) ("Target Revenue")
  - Cash Conversion Cycle: between 240 (minimum target) and 220 days (maximum target) („Target Cash Conversion Cycle“)

като на всеки Целеви резултат съответства компонент от Годишния бонус, съответно – Бонус EBIT, Бонус Приход, Бонус Парично обращение;

2. Нефинансовите критерии се определят според следните нефинансови резултати:

- а) нови продуктови категории;
- б) пазарен ръст на база регистрирани клауд потребители;
- в) разширяване на пазарите за дистрибуция на устройства и услуги, включително чрез установяване на нови дъщерни дружества, клонове или представителства.

**Чл. 5.** (1) Постигането на всеки от финансовите критерии се преценява на базата на заверен от регистриран одитор и приет от Общото събрание на акционерите годишен консолидиран финансов отчет на Дружеството за Годишната на изпълнение (съответно посочените в производни на базата на отчета постигнати EBIT, Приходи и Цикъл на парично обращение на паричните средства), като се допуска и отчита и корекция на финансовия резултат.

(2) Непостигането на някой от финансовите критерии в степен, даваща основание за изплащане на съответния компонент на Годишния бонус, не влияе върху постигането на останалите критерии и размера на съответните му компоненти от Годишния бонус.

(3) Финансов критерий ще се счита за постигнат и съответният му компонент от Годишния бонус може да бъде изплатен в размер, съгласно посоченото в чл. 7 по-долу, при условие че е постигната минималната стойност/цел на съответния Целеви резултат, посочена в чл. 4, т. 1. При постигане на резултат по-нисък от посочената минимална стойност/цел, съответният бонус компонент от Годишния бонус не се изплаща. При постигане на резултат, по-висок от максималния Целеви резултат, определен за съответния компонент, съответният бонус компонент от

with each Target Result corresponding to a component of the Annual Bonus, respectively Bonus EBIT, Bonus Revenue, Cash Conversion Bonus;

2. Non-financial Target

- a) new product categories;
- b) growth based on cloud user accounts;
- c) expansion of markets for distribution of device and service, including through the establishment of new subsidiaries, branches or representative offices.

**Art. 5.** (1) Achievement of each of the financial criteria is assessed on the basis of the Company's annual consolidated financial statements for the Performance Year, certified by a registered auditor and adopted by the General Meeting of Shareholders (the achieved EBIT, Revenue and Cash Conversion Cycle indicated in or derived from the statements, respectively), and an adjustment to the financial result is also allowed for and accounted for.

(2) Failure to achieve either of the financial criteria to the extent warranting the payment of the relevant component of the Annual Bonus shall not affect the achievement of the other and the amount of their respective components of the Annual Bonus.

(3) A Financial Criterion will be deemed to have been achieved and its corresponding bonus component of the Annual Bonus may be paid in amount as set out in Article 7 below, provided that the minimum value/target for the respective Target Result asset out in Art. 4(1) has been achieved. If the achieved result is lower than the specified minimum value/target, the relevant bonus component of the Annual Bonus will not be paid. If the achieved result is higher than the maximum Target Result as set out for the respective component, the relevant bonus

Годишния бонус се изплаща в максималния му размер.

**Чл. 6.** (1) Постигането на нефинансовите критерии се оценява на базата на консолидирания доклад за дейността на Дружеството и приложенията към него, като част от одитирания и приет от Общото събрание на акционерите годишен консолидиран финансов отчет на Дружеството за Годишната на изпълнение, както и на друга обществено достъпна относима информация.

(2) За целите на изчисляване на Годишния бонус е достатъчно реализирането на поне един от посочените в чл. 4, т. 2 тук по-горе нефинансови критерии.

(3) В случай че не е постигнат нито един от нефинансовите критерии, но е постигнат който и да е от финансовите критерии, в степен, даваща основание за изплащане на съответния компонент от Годишния бонус, последният се изплаща в намален размер, съгласно посоченото в чл. 7, ал. 2 от тези Условия.

#### IV. УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ГОДИШНИЯ БОНУС

**Чл. 7.** (1) Изплащането на Годишния бонус и неговият конкретен размер се определя, съгласно настоящите Условия и Политиката за възнагражденията.

(2) Общият размер на Годишния бонус за всеки от Изпълнителните директори не може да надхвърля сумата от EUR 360 000, независимо от степента на изпълнение на който и да е или всички Целеви резултати.

(3) Размерът на Годишния бонус се определя като сума от компонентите на Годишния бонус – Бонус ЕБИТ, Бонус Приход, Бонус Парични средства, всеки от които се определя според степента на изпълнение на съответстващия му Целеви резултат, както следва:

component of the Annual Bonus will be paid in its maximum amount.

**Art. 6.** (1) Achievement of the non-financial criteria is assessed on the basis of the Company's consolidated management report and notes thereto, as part of the Company's audited consolidated annual financial statements for the Performance Year, as adopted by the General Meeting of Shareholders, and other publicly available relevant information

(2) For the purposes of calculating the Annual Bonus, it shall be sufficient if at least one of the non-financial criteria set out in Article 4(2) above is met.

(3) In the event that none of the non-financial criteria are achieved, but any of the financial criteria are achieved to the extent warranting payment of the relevant component of the Annual Bonus, the Annual Bonus shall be paid at a reduced rate as set forth herein under Art. 7(2) of these Terms.

#### IV. CONDITIONS FOR PAYMENT OF THE ANNUAL BONUS

**Art. 7.** (1) The payment of the Annual Bonus and its specific amount shall be determined in accordance with these Terms and the Remuneration Policy.

(2) The total amount of the Annual Bonus for each of the Executive Directors may not exceed the amount of EUR 360,000, irrespective of the degree of outperformance of any or all performance targets and shall be determined as follows:

(3) The amount of the Annual Bonus shall be determined as the sum of the components of the Annual Bonus - Bonus EBIT, Bonus Income, Cash Conversion Bonus each of which shall be determined according to the level of achievement of its corresponding Target Result, as follows:

**i. За компонент Бонус ЕБИТ:**

а) Максималната стойност на Бонус ЕБИТ за всеки от Изпълнителните директори при постигане на максималната стойност на Целевия ЕБИТ или по-висока от нея ( $EBIT \geq EUR\ 52\ млн$ ) е EUR 120 000 (максимален Бонус ЕБИТ).

б) При постигане на минималната стойност на Целевия ЕБИТ размерът на Бонус ЕБИТ за всеки от Изпълнителните директори е 1/3 от максималния Бонус ЕБИТ или EUR 40 000 (Минимален Бонус ЕБИТ). При стойност на ЕБИТ по-ниска от минималната стойност на Целевия ЕБИТ ( $EBIT < EUR\ 47\ млн.$ ) – Бонус ЕБИТ не се дължи;

в) При постигане на ЕБИТ между минималната и максималната стойност на Целевия ЕБИТ ( $EUR\ 47\ млн < EBIT < EUR\ 52\ млн$ ), размерът на Бонус ЕБИТ за всеки от Изпълнителните директори се определя като сумата на Минимален Бонус ЕБИТ, увеличена с надбавка, която се изчислява в размер на 1.6% от разликата между постигнатия ЕБИТ и минималния Целеви ЕБИТ, до достигане на максималния Бонус ЕБИТ.

**i. For the Bonus EBIT component:**

a) The maximum amount of Bonus EBIT for each of the Executive Directors upon reaching the maximum value of the Target EBIT or higher ( $EBIT \geq EUR\ 52\ mil$ ) is EUR 120 000 (maximum Bonus EBIT).

b) If the minimum value of the Target EBIT has been achieved, the amount of the Bonus EBIT for each of the Executive Directors is 1/3 of the maximum amount of the Bonus EBIT or EUR 40 000 (Minimum Bonus EBIT). If the EBIT value is lower than the minimum value of the Target EBIT ( $EBIT < EUR\ 47\ mil$ ) - the Bonus EBIT is not due;

c) If the EBIT value is between the minimum and the maximum value of the Target EBIT ( $EUR\ 47\ mil < EBIT < EUR\ 52\ mil$ ) the amount of the Bonus EBIT for each of the Executive Directors shall be determined as the sum of the Minimum Bonus EBIT increased with a surplus, which is to be calculated as an amount of 1.6% of the difference between the achieved EBIT and the minimum Target EBIT, until the maximum Bonus EBIT is reached.

| БОНУС ЕБИТ / BONUS EBIT  |   |  |
|--|---|--|
| Степен на изпълнение на Целеви резултат – постигнат ЕБИТ/<br>Performance level of the TARGET – achieved EBIT | БОНУС / BONUS   | БОНУС / BONUS (EUR)  |
| по-малко от/under EUR 47 млн/mil.  | Не се дължи/Not due   | EUR 0  |
| минимален Целеви ЕБИТ/minimum EBIT Target - EUR 47 млн/mil.  | минимален Бонус ЕБИТ/Minimum Bonus EBIT   | EUR 40 000   |
| над/above EUR 47 млн/mil., но/but под/under EUR 52 млн/mil.  | минимален Бонус ЕБИТ + надбавка, в съответствие с постигнатия ЕБИТ над минималния Целеви ЕБИТ / minimum Bonus EBIT + a surplus in accordance with EBIT achieved above the minimum Target EBIT | Бонус ЕБИТ = EUR 40 000 + (постигнат ЕБИТ - EUR 47 млн.) * 1.6% /<br>Bonus EBIT = EUR 40 000 + (achieved EBIT – 47 mil) * 1.6% |
| EUR 52 млн/mil. и повече/and above   | максимален Бонус ЕБИТ/maximum Bonus EBIT  | EUR 120 000  |

d) Посочените размери на Бонус ЕБИТ за всяка степен на изпълнение **не се кумулират**, като максималният размер на Бонус ЕБИТ за всеки от Изпълнителните директори **не може да надхвърля EUR 120 000**.

d) The specified amounts of Bonus EBIT for each performance level are **not cumulative** and the **maximum amount** of Bonus EBIT for each of the Executive Directors may not exceed **EUR 120 000**.

**ПРИМЕР** за изчисление на Бонус ЕБИТ при ЕБИТ в границите между минималната и максималната стойност на Целеви ЕБИТ / **EXAMPLE** for calculation of Bonus EBIT for EBIT between the minimum and the maximum value of the Target EBIT

| Ниво на изпълнение/<br>Performance level of EBIT Target<br>(EUR mln./ EUR млн.) | Изчисляване / Calculation                    | Бонус ЕБИТ /<br>Bonus EBIT (EUR) |
|---|--|----------------------------------|
| EUR 47 mln/млн.   | EUR 40 000+1,6%×(47 mln/млн.– 47 mln/млн.)   | EUR 40 000                       |
| EUR 47.5 mln/млн.   | EUR 40 000+1,6%×(47.5 mln/млн.–47 mln/млн.)  | EUR 48 000                       |
| EUR 47.8 mln/млн.   | EUR 40 000+1,6%×(47.8 mln/млн. –47 mln/млн.) | EUR 52 800                       |

**ii. За компонент Бонус Приход:**

- a) Максимална стойност на Бонус Приход за всеки от Изпълнителните директори при постигане на максималната стойност на Целевите Приходи или по-висока от нея (Приходи ≥ EUR 205 млн) е EUR 120 000 (максимален Бонус Приход).
- b) При постигане на минималната стойност на Целевите Приходи размерът на Бонус Приход за всеки от Изпълнителните директори е 1/3 от максималния Бонус Приход или EUR 40 000 (Минимален Бонус Приход). При стойност на Приходите по-ниска от минималната стойността на Целевите Приходи (Приход < EUR 195 млн) – Бонус Приход не се дължи;
- c) При постигане на Приходи между минималната и максималната стойност на Целевите Приходи (195 млн < Приходи < 205 млн), размерът на Бонус Приход за всеки от Изпълнителните директори се определя като сума на Минимален Бонус Приход, увеличена с надбавка, която се изчислява в размер на 0.8 % от разликата между постигнатите Приходи и минималните Целеви Приходи, до достигане на максималния Бонус Приход.

**ii. For the Bonus Revenue component:**

- a) The maximum amount of Bonus Revenue for each of the Executive Directors upon reaching the maximum value of the Target Revenue or higher (Revenue ≥ EUR 205 mil) is EUR 120 000 (maximum Bonus Revenue).
- b) If the minimum value of the Target Revenue has been achieved, the amount of the Bonus Revenue for each of the Executive Directors is 1/3 of the maximum amount of the Bonus Revenue or EUR 40 000 (Minimum Bonus Revenue). If the Revenue value is lower than the minimum value of the Target Revenue (Revenue < EUR 195 mil) - the Bonus Revenue is not due;
- c) If the Revenue value is between the minimum and the maximum value of the Target Revenue (195 mil < Revenue < 205 mil) the amount of the Bonus Revenue for each of the Executive Directors shall be determined as the sum of the Minimum Bonus Revenue increased with a surplus which is to be calculated as an amount of 0.8 % of the difference between the achieved Revenue and the minimum Target Revenue, until the maximum Bonus Revenue is reached.

| БОНУС ПРИХОД / BONUS REVENUE  |  |  |
|---|--|--|
| Степен на изпълнение на Целеви резултат – постигнати Приходи / Performance level of the TARGET – achieved Revenue | БОНУС / BONUS  | БОНУС / BONUS (EUR)  |
| по-малко от/under EUR 195 млн./mil.   | Не се дължи/Not due  | EUR 0  |
| минимални Целеви Приходи/minimum Target Revenue EUR 195 млн./mil.   | минимален Бонус Приход/ minimum Bonus Revenue  | EUR 40 000   |
| над/above EUR 195 млн./mil., но/but под/under EUR 205 млн./mil.   | минимален Бонус Приход + надбавка, в съответствие с постигнатия Приход над минималния Целеви Приход / minimum Bonus Revenue + a surplus in accordance with Revenue achieved above the minimum Target Revenue | Бонус Приходи = EUR 40 000 + (постигнати Приходи - EUR 195 млн) * 0.8 % /<br>Bonus Revenue = EUR 40 000 + (achieved Revenue – EUR 195 mil) * 0.8 % |
| EUR 205 млн./mil. и повече/and above  | максимален Бонус Приход/maximum Bonus Revenue  | EUR 120 000  |

d) Посочените стойности на Бонус Приход за всяка степен на изпълнение **не се кумулират**, като максималният размер на Бонус Приход за всеки от Изпълнителните директори **не може да надхвърля EUR 120 000.**

d) The Bonus Revenue specified for each Performance Level shall **not be cumulative** and the maximum amount of Bonus Revenue for each of the Executive Directors **shall not exceed EUR 120 000.**

| ПРИМЕР за изчисление на Бонус Приход при Приходи в границите между минималната и максималната стойност на Целевите Приходи / EXAMPLE for calculation of Bonus Revenue for Revenue between the minimum and the maximum value of the Target Revenue |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
| Ниво на изпълнение на Целеви Приход / Performance level of Revenue Target (EUR mln./ EUR млн.)  | Изчисляване / Calculation   | Бонус Приход / Bonus Revenue (EUR) |
| EUR 195 mln./млн.   | $EUR\ 40\ 000 + 0.8\% \times (EUR\ 195\ mln/млн - EUR\ 195\ млн/млн.)$    | EUR 40 000                         |
| EUR 195.5 mln/млн.  | $EUR\ 40\ 000 + 0.8\% \times (EUR\ 195.5\ млн/млн. - EUR\ 195\ млн/млн.)$ | EUR 44 000                         |
| EUR 196 mln/млн.  | $EUR\ 40\ 000 + 0.8\% \times (EUR\ 196\ млн/млн. - EUR\ 195\ млн/млн.)$   | EUR 48 000                         |

**ii. За компонент Бонус Парично Обращение:**

a) Максималната стойност на Бонус Парично Обращение за всеки от Изпълнителните директори при постигане на Целеви Цикъл на Парично Обращение от 220 дни или по-малко е EUR 120 000 (максимален Бонус Парични Средства).

b) При постигане на Цикъл на Парично Обращение от 240 дни размерът на Бонус Парично Обращение за всеки от Изпълнителните директори е 1/3 от максималния Бонус Парично Обращение или EUR 40 000 (Минимален Бонус Парично Обращение). При стойност на Цикъл на Парично Обращение по-висока от максималния период (Цикъл на Парично Обращение > 240 дни) – Бонус Парично Обращение не се дължи;

c) При постигане на Цикъл на Парично Обращение между минималния и максималния период на Целевия Цикъл на Парично Обращение (220 дни < Цикъл на Парично Обращение < 240 дни), размерът на Бонус Парично Обращение за всеки от Изпълнителните директори се определя като сума на Максималния Бонус Парично Обращение, намалена с EUR 4000 за всеки пълен ден разлика между постигнатата продължителност на Цикъл на Парично Обращение и минималния период на Целевия Цикъл на Парично Обращение.

За целите на настоящите Условия, Цикъл на Парично обращение представлява цикъла на обръщаемост на паричните средства, изчислен по следния начин:

**Обръщаемостта на паричните средства = ДНЗ + ДСВ – ДПЗ**

Където:

- **ДНЗ** (Дни на наличните запаси) = (Запаси / Себестойност на продадените стоки) × 365
- **ДСВ** (Дни на събиране на вземанията) = (Вземания от клиенти / Приходи) × 365
- **ДПЗ** (Дни на плащане на задълженията) = (Задължения към доставчици / (Себестойност на продадените стоки + Административни и търговски разходи)) × 365

**ii. For the Bonus Cash Conversion component:**

The maximum value of the Cash Conversion Bonus for each of the Executive Directors upon achievement of a Target Cash Conversion Cycle of 220 days or less is EUR 120,000 (maximum Cash Conversion Bonus).

b) Upon achievement of a Cash Conversion Cycle of 240 days, the Cash Conversion Bonus for each of the Executive Directors shall be 1/3 of the maximum Cash Bonus, or EUR 40,000 (Minimum Cash Conversion Bonus). Where the Cash Conversion value exceeds the maximum period (Cash Conversion Cycle > 240 days) — no Cash Bonus shall be due;

c) Upon achievement of a Cash Conversion Cycle between the minimum and maximum periods of the Target Cash Conversion Cycle (220 days < Cash Conversion Cycle < 240 days), the Cash Conversion Bonus for each of the Executive Directors shall be determined as the sum of the Maximum Cash Conversion Bonus, reduced by EUR 4,000 for each full day of difference between the achieved Cash Conversion Cycle and the minimum period of Target Cash Conversion Cycle.

For the purpose of these Terms, the Cash Conversion Cycle is the cash conversion cycle calculated as follows:

**Cash Conversion Cycle = DIO + DSO – DPO**

Where:

- **DIO** (Days Inventory Outstanding) = (Inventory / Cost of Goods Sold) × 365.
- **DSO** (Days Sales Outstanding) = (Accounts Receivable / Revenue) × 365.
- **DPO** (Days Payable Outstanding) = (Accounts Payable / (Cost of Goods Sold + SG&A)) × 365.

| БОНУС Парично Обращение / Cash Conversion BONUS   |  |   |
|---|--|---|
| Степен на изпълнение на Целеви резултат – постигнат Цикъл на Парично Обращение / Performance level of the TARGET – achieved Cash Conversion Cycle | БОНУС / BONUS  | БОНУС / BONUS (EUR)   |
| Цикъл на Парично Обращение / Cash Conversion Cycle 220 дни/days и по-малко/and less   | <b>максимален</b> Бонус Парично Обращение <b>на Парични Средства / maximum Bonus Cash Conversion Cycle</b>   | EUR 120 000   |
| <b>над/above</b> 220 дни/days <b>но/but под/under</b> 240 дни/days.   | <b>Максимален Бонус Парично Обращение, намален</b> пропорционално за всеки допълнителен ден над минималния период от 220 дни на Целевия Цикъл на Парично Обращение / <b>maximum Bonus Cash Conversion reduced</b> proportionally for each additional day beyond the Target Cash Conversion Cycle | Бонус Парично Обращение = EUR 120 000 - (постигнат Цикъл на Парично Обращение – 220) * 4000/<br>Bonus Cash Conversion = EUR 120 000 - (achieved Cash Conversion Cycle – 220) * 4000 |
| 240 дни/days  | Минимален Бонус Парично Обращение / <b>minimum</b> Cash Conversion Bonus   | EUR 40 000  |
| над/above 240 дни/days  | Не се дължи / Not due  | EUR 0   |

d) Посочените стойности на Бонус Парично Обращение за всяка степен на изпълнение не се кумулират, като максималният размер на Бонус Парично Обращение за всеки от Изпълнителните директори не може да надхвърля **EUR 120 000**.

d) The Bonus Cash Conversion specified for each Performance Level shall not be cumulative and the maximum amount of Cash Conversion Bonus for each of the Executive Directors shall not exceed **EUR 120 000**.

**ПРИМЕР** за изчисление на Бонус Парично Обращение при Цикъл на Парично Обращение в границите между минималния и максималния период на Целевия Цикъл на Парично Обращение / **EXAMPLE** for calculation of Bonus Cash Conversion for Cash Conversion Cycle between the minimum and the maximum periods of the Target Cash Conversion Cycle

| Ниво на изпълнение на Целеви Цикъл на Парично Обращение/<br>Performance level of Revenue Target Cash Conversion Cycle (дни/days) | Изчисляване / Calculation                              | Бонус Парично Обращение /<br>Bonus Cash Conversion (EUR) |
|--|--|--|
| 240 дни/days   | EUR 120 000 – EUR 4000 × (240 дни/days – 220 дни/days) | EUR 40 000   |
| 230 дни/days   | EUR 120 000 – EUR 4000 × (230 дни/days – 220 дни/days) | EUR 80 000   |
| 225 дни/days   | EUR 120 000 – EUR 4000 × (225 дни/days – 220 дни/days) | EUR 100 000  |

(4) Условия за изплащане на съответния компонент на Годишния бонус в посочения размер според степента на изпълнение е едновременното изпълнение на съответния финансов и поне един нефинансов резултат.

(5) Неизпълнението на нефинансовия критерий, съгласно чл. 4, т. 2 от настоящите Условия, не оказва влияние върху изпълнението на финансовите критерии за съответния компонент от Годишния бонус, но размерът на последния се намалява с 10%, но с не повече от EUR 36 000 общо за Годишния Бонус, в който случай стойността на съответния компонент от Годишния бонус може да бъде под минимално определените размери.

**Чл. 8.** Годишният бонус се изплаща в размера, съответстващ на степента на изпълнение на съответните компоненти по следния начин:

1. 60% от Годишния бонус се изплащат от Дружеството в срок до един месец от датата на приемане на годишния консолидиран финансов отчет на Дружеството за Годината на изпълнение;

(4) The conditions for payment of the relevant component of the Annual Bonus in the specified amount according to the level of performance is the simultaneous achievement of the relevant financial and at least one non-financial result.

(5) Failure to meet the non-financial criterion under Article 4(2) of these Terms and Conditions shall not affect the fulfilment of the financial criteria for the relevant component of the Annual Bonus, but the amount of the latter shall be reduced by 10 %, but by no more than EUR 36 000 in total for the Annual Bonus in which case the value of the respective component of the Annual Bonus may be below the set minimum amount.

**Art. 8.** The annual bonus shall be paid in the amount corresponding to the degree of fulfilment of the relevant components as follows:

1. 60% of the Annual Bonus shall be paid by the Company within one month of the date of adoption of the Company's annual consolidated financial statements for the Performance Year;

2. 40% от Годишния бонус се изплаща на равни части, разсрочено на годишна база за срок от 3 години, считано от датата на приемане на годишния консолидиран финансов отчет на Дружеството за Годишната на изпълнение.

2. 40% of the Annual Bonus shall be paid in equal instalments, deferred annually over a period of 3 years from the date of adoption of the Company's annual consolidated financial statements for the Performance Year

Настоящите Условия за изплащане на годишен бонус на изпълнителни членове на Съвета на директорите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД за 2026 г. са изготвени на български и на английски език, като в случай на противоречие приоритет ще има текстът на български език.

*These Terms and Conditions for Payment of Annual Bonus to Executive Members of the Board of Directors of SHELLY GROUP SE for the year 2026 have been prepared in Bulgarian and English. In case of discrepancy between both versions the text in Bulgarian shall prevail.*

*Настоящите Условия за изплащане на годишен бонус на изпълнителни членове на Съвета на директорите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД за 2026 г. са изготвени в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г., последно изм. и доп. ДВ бр. 39 от 28 Април 2026 г., за изискванията към възнагражденията и чл. 24 и следващите от Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД, в сила от 28.06.2021, последно изм. в сила от 29.06.2026 г. и са одобрени с решение на Общото събрание на акционерите на „ШЕЛЛИ ГРУП“ ЕД от 29.06.2026 г.*

*These Terms and Conditions for Payment of Annual Bonus to Executive Members of the Board of Directors of SHELLY GROUP SE for the year 2026 have been prepared in accordance with the requirements of Regulation No. 48 of the FSC of 20 March 2013, as last amended and supplemented. 39 of 28 April 2026 on remuneration requirements and Article 24 et seq. of the Remuneration Policy for the Members of the Board of Directors of SHELLY GROUP SE, effective as of 28 June 2021, last amended effective as of 29 June 2026, and were approved by a resolution of the General Meeting of Shareholders of SHELLY GROUP SE on 29 June 2026.*