

**ПОЛИТИКА**  
**за формиране на възнагражденията**  
**на членовете на Съвета на директорите на**  
**„СОФАРМА” АД**

**София**  
**2024 година**

## **ГЛАВА I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в “Софарма” АД (наричана по-долу за краткост Политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията на членовете на управителния орган на дружеството – Съвета на директорите.

2. (1) Съветът на директорите на дружеството разработва Политиката и носи отговорност за нейното прилагане след приемането ѝ с решение на Общото събрание на акционерите на дружеството.

(2) Предложения за изменения или допълнения в настоящата политика, преразглеждането ѝ или приемане на нова политика се изготвят от Съвета на директорите, включват се като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание и се приемат от Общото събрание на акционерите на дружеството.

(3) Политиката подлежи на преразглеждане най-малко веднъж на всеки четири години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по чл. 5.

(4) Съветът на директорите е отговорен за своевременното оповестяване на приетата от Общото събрание на акционерите Политика за формиране на възнагражденията и последващите изменения в нея.

3. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите.

4. С настоящата политика, в дейността на дружеството относно определяне възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, се приемат за водещи принципите на Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите и Препоръка 2009/385/ЕО за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, въведени с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор /обн. ДВ. бр.32 от 2 Април 2013г., изм. и доп. ДВ. бр.41 от 21 Май 2019г., изм. ДВ. бр.66 от 20 Август 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.61 от 10 Юли 2020г., изм. ДВ. бр.60 от 20 Юли 2021г., изм. и доп. ДВ. бр.64 от 3 Август 2021г./.

## **ГЛАВА II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ.**

5. При формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството се прилагат следните основни принципи:

5.1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на членовете на управителния орган са формирани въз основа на резултатите от дейността;

5.2. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Дружеството;

5.3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносвойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията;

5.4. Прозрачност по отношение на формирането възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и отделните им компоненти, отчетност и надзор върху възнагражденията от страна на акционерите;

5.6. Осигуряване и гарантиране на независимо и добросъвестно упражняване функциите на Комитета по възнагражденията, включително когато тези функции се осъществяват от Съвета на директорите като орган, който разработва Политиката.

6. Дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите само в съответствие с приетата от Общото събрание политика. Когато Общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в действащата политика, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите в съответствие с действащата, приета от общото събрание политика. В тези случаи Съвета на директорите е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения, съответно преработена нова политика.

7. При изготвянето на Политиката и на индивидуалните договори на членовете, Съветът на директорите отчита заплащането и условията на труд на служителите в Дружеството. Съветът на директорите смята за постигнат съответен баланс между размерите на възнагражденията на служителите и на членовете на Съвета на директорите, отчитайки както пазарните нива на заплащане в сравними (публични) дружества, така и разликата в задълженията и отговорностите на членовете на Съвета на директорите в сравнение с останалите служители на Дружеството.

8.(1) Политиката и нейното прилагане са обект на редовен преглед по отношение на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и на Изпълнителния директор, като се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици.

(2) Дружеството ежегодно разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката, като изготвя доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството. Докладът следва да е с минималното съдържание, посочено в чл.13 от Наредба № 48 на КФН. Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, на което се разглежда доклада, може да прави препоръки по него. В случай, че са отправени препоръки, Дружеството посочва в следващия доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията как са взети предвид препоръките по предходния доклад.

(3) Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на дружеството след провеждане на Общото събрание, на което е одобрен годишния финансов отчет и е достъпен безплатно за срок от 10 години.

### **ГЛАВА III.**

#### **ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ И НА ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР.**

9. Определят се следните принципи, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и на Изпълнителния директор:

9.1. Възнагражденията и тантиемите на членовете на Съвета на директорите и на Изпълнителния директор на Дружеството задължително се определят от Общото събрание на акционерите.

## 9.2. Постоянно възнаграждение

(1) Членовете на Съвета на директорите и Изпълнителния директор получават постоянно възнаграждение, което не се формира на базата на постигнати резултати.

(2) Размерът на постоянното възнаграждение се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на „Софарма” АД относно променливото възнаграждение (когато в настоящата политика е предвидено получаването на такова), включително възможност променливото възнаграждение да не бъде изплатено, ако критериите за резултатите от дейността не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

(3) Размерът на постоянното възнаграждение се определя с решение на общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК.

(4) Членовете на Съвета на директорите могат да бъдат наемани от дружеството по трудов или друг вид договор, когато изпълнението на конкретна работа изисква ангажиране на професионален ресурс различен от този, необходим за изпълняване на задълженията им като членове на Съвета на директорите. В тези случаи, в качеството си на служители/наети от дружеството лица, последните имат всички права по съответния вид договор, вкл. правото да получават социалните придобивки, предвидени за служителите, съответно за лицата наети на съответния вид договор, съгласно социалната програма на дружеството, както и стандартните за нивото на конкретната заемана от тях длъжност в управленската структура на дружеството ползи /като ползването на служебен автомобил, служебен телефон и др./.

(5) Извън случаите по ал.4, на членовете на Съвета на директорите могат да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на дружеството като ваучери за храна, социални добавки /бонуси/, допълнително здравно осигуряване, застраховка трудова злополука, ползване на служебен автомобил, служебен телефон и други подобни. Тези придобивки са в рамките на стандартните за служителите на дружеството на мениджърско ниво и общият им относителен дял не може да надхвърля 1/10 от постоянното възнаграждение на съответния член на Съвета на директорите.

## 9.3. Променливо възнаграждение

(1) Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на директорите, които се формират на база постигнати резултати.

(2) Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансови и нефинансови критерии за постигнати резултати.

А) Финансовите критерии за постигнати резултати са:

1. Реализирането на приходи от обичайната дейност на “Софарма” АД;
2. Реализирането на положителен брутен финансов резултат.

Конкретните параметри на финансовите критерии по т. А за всяка следваща календарна година се определят в края на текущата година с решение на Съвета на директорите, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година финансови критерии, както и утвърдения бюджет и стратегия за следващата календарна година. Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

Б) Нефинансовите критерии за постигнати резултати се определят ежегодно от Съвета на директорите на “Софарма” АД, съобразно краткосрочните и средносрочни планове за развитие на дружеството. Такива критерии биха могли да бъдат изпълнението на конкретен проект, заложен в плановете за развитие на дружеството,

подобряване условията на труд на служителите, разширяване на производствения капацитет или производителността на труда в дружеството, спазване на приложимите правила и процедури и др.

Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година нефинансови критерии.

(3) Съгласно Устава на Дружеството, при положителен финансов резултат /печалба/ и по решение на Общото събрание, Изпълнителният директор има право да получи еднократно възнаграждение в размер на един процент от нетната печалба на дружеството.

(4) Изплащането на най-малко 40% от възнаграждението по ал. 3 се разсрочва за период от три години. Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни месечни вноски.

(5) Принципите по ал. 4 ще се прилагат съответно и за членовете на Съвета на директорите при последваща промяна в Устава на Дружеството, даваща им право да получават променливо възнаграждение, обвързано с финансовия резултат, както и във всички случаи, в които Общото събрание е приело решение за изплащане на променливо възнаграждение.

#### 9.4. Гаранция за управлението

(1) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в седемдневен 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 тримесечното им брутно постоянно възнаграждение. Когато при избирането на члена на Съвета на директорите Общото събрание е определило размер на възнаграждението му, но не е определило размер на гаранцията, гаранцията се внася в размер на тримесечното брутно постоянно възнаграждение на съответния член на Съвета на директорите. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната.

(2) При невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на Съвета на директорите до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) Гаранцията се освобождава:

а) в полза на внослото я лице - след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

б) в полза на дружеството - в случай че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

(4) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от редовно годишно общо събрание на акционерите, и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обнародвана поканата за свикване на общото събрание.

9.5. 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 на акции. Не се предвиждат и възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството.

10. Принципите по т.9 се прилагат и по отношение на назначен прокурист на Дружеството.

11. Приемането на Политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се приемат от общото събрание на акционерите.

#### **ГЛАВА IV ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО**

12. Сключваните от името на Дружеството договори за управление с членовете на Съвета на директорите задължително съдържат клауза, даваща възможност на Дружеството да изисква връщане на изплатено променливо възнаграждение, определено въз основа на принципите по т. 9.3. На връщане подлежат суми, предоставени въз основа на данни, които в последствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

13. При предсрочно прекратяване на Договор за управление с член на Съвета на директорите, съответно с Изпълнителния директор, общият размер на обезщетенията, дължими във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години. Обезщетения от посочения вид не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на член на Съвета на директорите, съответно на Изпълнителния директор.

#### **ГЛАВА V. ОПОВЕСТЯВАНЕ.**

14. Оповестяването на Политиката и практиките за възнагражденията се извършва в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор /обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г., изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г./.

15. Дружеството е длъжно да оповестява Политиката 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.

#### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§1. Настоящата Политика е разработена от Съвета на директорите на публичното дружество “Софарма” АД в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор /обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г., изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г./ и чл.116 „в“ от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

§ 2. Настоящата политика е приета с решение на Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 28 юни 2024 година с мнозинство ...% от представените на Общото събрание акции и влиза в сила от датата на приемането ѝ, като отменя Политиката за формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на “Софарма” АД, приета на Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 25 септември 2020 година.