

**ПОЛИТИКА**

**за вознагражденията**

**на членовете на Съвета на директорите**

**на „СОФАРМА ИМОТИ” АДСИЦ**

**София**  
**2020 г.**

## **I. Общи положения**

- 1.** Настоящата Политика за възнагражденията (наричана по-долу „Политика/та“) определя правилата за формиране и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „СОФАРМА ИМОТИ“ АДСИЦ (наричано по-долу „Дружество/то“).
- 2.** Политиката има за цел установяването на ясни и обективни принципи и критерии за определяне възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството.
- 3.1.** Политиката е разработена от Съвета на директорите на Дружеството в изпълнение на правомощията му по чл. 11, ал. 2 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Наредба № 48) и влиза в сила от датата на приемането ѝ с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.
- 3.2.** Политиката е разработена при съобразяването на следните основни принципи:
  - 3.2.1.** яснота и разбираемост;
  - 3.2.2.** прозрачност относно формирането на възнагражденията на Съвета на директорите на Дружеството;
  - 3.2.3.** структуриране на възнагражденията на Съвета на директорите на Дружеството по начин, мотивиращ изпълнение на бизнес целите на Дружеството и възприетата стратегия за постигането им, при същевременно спазване на принципа по т. 3.2.4 по-долу;
  - 3.2.4.** насърчаване на балансирана и разумна преценка на риска и съобразяване на дългосрочните интереси и устойчивост на Дружеството при осъществяване управлението на Дружеството;
  - 3.2.5.** баланс между обхватност и разнообразие, от една страна, и отчитане спецификите на организацията и дейността на Дружеството като дружество със специална инвестиционна цел (ДСИЦ), от друга, при подбора на измерими и обективни критерии за определяне на променливите възнаграждения;
  - 3.2.6.** недопускане на дискриминация, несправедливо или неравностойно третиране;
  - 3.2.7.** недопускане на конфликт на интереси.
- 3.3.** При разработване на Политиката са съобразени инвестиционните цели на Дружеството, които, съгласно изискванията на чл. 7, т. 3 от ЗДСИЦ, се съдържат в Устава на Дружеството.
- 3.4.** В изпълнение на изискванията на чл. 11, ал. 9 от Наредба № 48 за отчитане на възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството, при разработване на Политиката са съобразени: числеността на персонала, размерът на трудовото възнаграждение (в т.ч. допълнителни материални стимули), продължителността на трудовия стаж, установеното работно време, професионална квалификация, отговорностите на длъжността и натоварването. Съотношението на възнагражденията е отчетено в контекста на законовите ограничения и изисквания за специфичното устройство и организация на дейността на Дружеството като ДСИЦ, в т.ч. по чл. 18 от Закона за дружествата със специална инвестиционна цел (ЗДСИЦ), и попада в обхвата на периодичния преглед по т. 3.5 по-долу.

- 3.5.** Съветът на директорите извършва редовен (най-малко годишен) преглед на Политиката, като обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици за Дружеството, и при необходимост предлага на Общото събрание на акционерите подходяща актуализация.
- 3.6.** Политиката подлежи на преразглеждане от Общото събрание на акционерите на Дружеството 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 чл. 11, ал. 8 от Наредба № 48 и/или за осигуряване на съответствие с приложимите нормативни изисквания.
- 3.7.** Предложенията за приемане на Политика за възнагражденията, за изменения и/или допълнения в нея или за преразглеждането ѝ се разработват от Съвета на директорите, включват се като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на акционерите на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от ЗППЦК, и подлежат на приемане от него.
- 3.8.** За всички изменения и/или допълнения на Политиката в нея се включват описание и разяснение на съществените промени и начинът, 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. Информацията по предходното изречение се оформя като нарочни Приложения – неразделна част от Политиката.
- 3.9.** След приемането ѝ с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството, отговорност за надлежното прилагане и изпълнение на Политиката носи Съветът на директорите на Дружеството.

## **II. Принципи при определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите**

- 4.** При формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството се прилагат следните принципи:
- 4.1.** Стимулиране на дългосрочната устойчивост на Дружеството и гарантиране, че възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са формирани въз основа на резултатите от дейността, на база обективни и измерими критерии, включващи финансови и нефинансови показатели;
- 4.2.** Съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Дружеството;
- 4.3.** Справедливост, недопускане на дискриминация или неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията;
- 4.4.** Отчитане на спецификите, произтичащи от статута на Дружеството като ДСИЦ, и особените нормативни изисквания към организацията на дейността му (в т.ч. чл. 18 ЗДСИЦ);
- 4.5.** Недопускане на конфликт на интереси.

### **III. Видове възнаграждения и изисквания към договорите за възлагане на управлението**

**5.** Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно, така и променливо възнаграждение:

**5.1.** Всеки от членовете на Съвета на директорите получава постоянно месечно възнаграждение с фиксиран размер, което не може да надвишава 10 (десет) пъти размера на минималната работна заплата за страната. Размерът на постоянното възнаграждение се определя с решение на Общото събрание на акционерите.

**5.2.** Освен постоянното възнаграждение по т. 5.1, членовете на Съвета на директорите могат да получават годишно променливо възнаграждение (тантиеми), при положителен финансов резултат /печалба/ за предходната отчетна година и по решение на Общото събрание на акционерите, в максимален размер до един процент от финансовия резултат на Дружеството за предходната отчетна година, определен съгласно изискванията на чл. 10, ал. 3 от ЗДСИЦ, за Изпълнителния директор и в размер до общо един процент от финансовия резултат на Дружеството, определен съгласно изискванията на чл. 10, ал. 3 от ЗДСИЦ, за останалите членове на Съвета на директорите, разпределени по решение на Общото събрание, при изпълнение на следните критерии за постигнати резултати от дейността:

**5.2.1.** Финансови критерии:

а) критерий за оперативни резултати и устойчиво развитие – наличие на положителен финансов резултат /печалба/ за предходната отчетна година, определен съгласно изискванията на чл. 10, ал. 3 от ЗДСИЦ;

б) критерий за средносрочна стабилност и устойчиво развитие – запазване или нарастване на положителен финансов резултат /печалба/, определен съгласно изискванията на чл. 10, ал. 3 от ЗДСИЦ, за 2 последователни отчетни години;

в) критерий за дългосрочна стабилност и устойчиво развитие – запазване или нарастване на положителен финансов резултат /печалба/, определен съгласно изискванията на чл. 10, ал. 3 от ЗДСИЦ, за 4 последователни отчетни години;

**5.2.2.** Нефинансови критерии:

а) критерий за устойчивост – недопускане на обезценка на портфейла от инвестиционни имоти на Дружеството – изпълнение е налице, когато балансовата стойност на инвестиционните имоти съгласно одитирания годишен финансов отчет за предходната отчетна година е равна или по-голяма от балансовата стойност съгласно одитирания годишен финансов отчет за предшестващата я отчетна година;

б) критерий за дължима грижа при изпълнение на служебните задължения – спазване на приложимите правила и процедури – изпълнението се установява по отсъствието на наложени административнонаказателни санкции на съответния член на Съвета на директорите във връзка със съответно заеманата длъжност в Дружеството;

в) критерий за професионален опит и корпоративна лоялност – професионален стаж в Съвета на директорите в Дружеството;

г) критерий за работна среда – изпълнението се установява по наличие на положителна оценка на служителите за условията на труд;

