



**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА
НАДЗОРНИЯ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД**

Съдържание

1. Въведение.....	3
2. Възнаграждение на членовете на Управителния съвет	4
2.1. Постоянно възнаграждение.....	4
2.2. Променливо възнаграждение.....	4
2.3. Променливо възнаграждение – критерии за изплащане. Изплащане.....	5
2.4. Променливо възнаграждение – връщане на изплатеното	6
2.5. Други придобивки	7
3. Възнаграждение на членовете на Надзорния съвет	7
4. Договори за управление	8
5. Отклонение от политиката	8
6. Оповестяване	9
7. Заключителни разпоредби	9
8. Приложение No. 1	11

1. Въведение

Чл. 1. Настоящата политика съдържа принципите и изискванията за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД („Дружеството“).

Чл. 2. Основната цел на тази политика за възнаграждения е да даде възможност Дружеството да подбира и задържа на работа висококвалифицирани лидери, които да управляват Дружеството, както с оглед на представянето на Дружеството на вътрешния пазар, така и в международния контекст, в който Дружеството и дъщерните му дружества оперират. Политиката за възнаграждения допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството, като се отчита идентичността, мисията и ценностите на „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД.

Чл. 3. При разработването на политиката са използвани следните ръководни принципи:

- a. разбираемост и прозрачност;
- b. отчитане на постигнатите резултати;
- c. подкрепа за дългосрочно създаване на стойност за акционерите;
- d. справедливост и разумна преценка на риска;
- e. недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на членовете на корпоративното ръководство на Дружеството при определяне на възнагражденията.

Чл. 4. Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и/или допълнение, се разработва от Надзорния съвет на „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД и се приема от общото събрание на акционерите на „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

Чл. 5. Надзорният съвет периодично преразглежда тази политика, като най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнагражденията се представя за приемане на общото събрание на акционерите на Дружеството, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите, заложи в нея.

Чл. 6. При изготвяне и оценка на политиката за възнаграждения Надзорният съвет отчита мнението и интересите на различни заинтересовани страни чрез провеждане на срещи и/или други канали за комуникация. Заинтересованите страни включват служители, акционери, инвестиционна общност, регулаторни органи и обществото като цяло.

Чл. 7. При изготвяне на политиката за възнагражденията са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, като са взети предвид: средната численост на персонала в Дружеството, работната заплата и стаж, придобивките и материалните стимули, които получават, както и организационната култура, производителност, работно натоварване, условия на труд и работна среда. Съотношението между заплащането на висшия мениджмънт на Дружеството и възнагражденията на останалите служители се наблюдава внимателно от Надзорния съвет и е един от ключовите фактори при вземането на

решение за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на Дружеството.

2. Възнаграждение на членовете на Управителния съвет

Чл. 8. Чл. 8. (1) Дружеството може да изплаща на членовете на Управителния съвет както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение под формата на акции, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

(2) Възнагражденията на членовете на Управителния съвет, както и срокът за който са дължими, се определят от общото събрание на акционерите.

2.1. Постоянно възнаграждение

Чл. 9. (1) Постоянното възнаграждение представлява плащанията, които не се формират въз основа на оценка на изпълнението и включва възнагражденията с постоянен характер, които са определени точно или са еднозначно определяеми.

(2) Размерът на постоянното възнаграждение на член на Управителния съвет се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност променливото възнаграждение да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството.

(3) За възложеното им управление на Дружеството, изпълнителните членове на Управителния съвет имат право на постоянно възнаграждение, което може да бъде в по-висок размер, отколкото на останалите членове на Управителния съвет.

2.2. Променливо възнаграждение

Чл. 10. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение под формата на акции от капитала на Дружеството и се изплаща въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

Чл. 11. Предоставянето на променливото възнаграждение под формата на акции от капитала на Дружеството допринася за следването на стратегията на Дружеството и поставя съществен акцент върху дългосрочната перспектива, интереси и устойчивост на Дружеството, като дългосрочното създаване на стойност е приоритетно пред краткосрочните печалби.

Чл. 12. (1) Размерът на годишното променливо възнаграждение, изплащано под формата на акции на членовете на Управителния съвет, е до 0,2% от общия брой акции от капитала на Дружеството.

(2) Решението за предоставяне на членовете на Управителния съвет на възнаграждение под формата на акции на Дружеството трябва да бъде предварително одобрено от общото събрание на акционерите. Одобрението на

общото събрание трябва да е за конкретната схема за предоставяне на възнаграждения, основани на акции, които Дружеството ще предоставя.

Чл. 13. (1) Акциите, предоставени като възнаграждение на изпълнителните членове на Управителния съвет, както и на членовете на Управителния съвет, ангажирани с управлението на дъщерно дружество, процес или функция в Групата от дружества на Телелинк Бизнес Сървисис Груп АД („Групата“), ще представляват приблизително 50% от общото възнаграждение на съответния член на Управителния съвет, но не повече от 60% от общото му целево възнаграждение от Групата като цяло за съответната година към момента на предоставянето на акциите.

(2) Акциите, предоставени като възнаграждение на членовете на Управителния съвет, които не са ангажирани с управление на дъщерно дружество, процес или функция в Групата от дружества на Телелинк Бизнес Сървисис Груп АД, ще представляват приблизително 15% от общото възнаграждение на съответния член на Управителния съвет, но не повече от 20% от общото му целево възнаграждение от Групата като цяло за съответната година към момента на предоставянето на акциите.

2.3. Променливо възнаграждение – критерии за изплащане.

Изплащане

Чл. 14. (1) Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансови и нефинансовите критерии за постигнати резултати.

(2) Критериите за изплащане на променливо възнаграждение са обективни и измерими, и включват показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на Дружеството, като критериите се измерват за тригодишен период (напр. 2020 г., 2021 г. и 2022 г.). Определянето и изпълнението на критериите, проследявани на база нарастване на стойността на определен показател през даден период, се основава на методиката Compound Annual Growth Rate (CAGR). Съгласно последната, съответните коефициенти на средногодишен ръст се изчисляват като съотношение между величината на този показател през последната година от периода и годината, предшестваща началото на периода, коренувано с броя години продължителност на този период, минус едно. Критериите следват дългосрочното стратегическо планиране на Дружеството, както е комуникирано с пазара и обществеността и се подбират така, че да допринасят за стабилността и изпълнението на стратегията на Дружеството в дългосрочен план.

(3) Критериите, обвързани с финансови показатели, се избират в съответствие с това как те отразяват създаването на стойност от Дружеството и как това се отнася към пазарната капитализация. Финансовите показатели могат да включват, но не се ограничават, до критерии на база консолидирана печалба преди данъци, лихви и амортизации (EBITDA), консолидирана печалба от продажби (sales profit), ръст на консолидирани приходи, консолидирана печалба, ефективност и стойност на нов бизнес.

(4) Нефинансовите критерии се избират в съответствие със стратегията на Дружеството да допринесе за стабилни, приобщаващи и устойчиви практики в икономиката и обществото. Нефинансовите критерии могат да включват, но не се ограничават, до критерии, свързани с клиенти (като например удовлетвореност на клиента Net Promoter/Net Promoter Score (NPS)), служители (като ангажираност,

лидерство и развитие на таланти и разнообразие), прослужено време в Дружеството и Групата му от дъщерни дружества, оперативна ефективност (като например корпоративна социална отговорност и устойчива среда), спазване на приложимите правила и процедури, стабилно и устойчиво развитие на Дружеството и Групата в икономически, социален и екологичен аспект.

(5) Надзорният съвет ежегодно определя стойностите по показатели за изпълнение за всяка календарна година в началото на същата година на база анализ на утвърдения бюджет и стратегия за следващия тригодишен период и ги предлага за утвърждаване на общото събрание на акционерите.

(6) Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно от Надзорния съвет на база заверен от регистриран одитор годишен консолидиран финансов отчет на Дружеството. Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно от Надзорния съвет на база анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии.

(7) Прехвърлянето на собствеността върху акциите, на които имат право членовете на Управителния съвет за съответната година, се извършва след завършването на съответния тригодишен период, по който се отчитат критериите, в съответствие с постигнатите критерии, но не по-рано от три години след датата на вземане на решение от общото събрание на акционерите за предоставянето им.

2.4. Променливо възнаграждение – връщане на изплатеното

Чл. 15. Надзорният съвет има право да коригира променливото възнаграждение в случай, че членът на Управителния съвет (i) не спазва подходящи стандарти по отношение на компетентност и правилно поведение или (ii) е бил отговорен за поведение, което значително е навредило на Дружеството.

Чл. 16. Надзорният съвет може да спре изплащането на до 100% от неплатено или непредоставено променливо възнаграждение в следните случаи:

- a. значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството на консолидирана база;
- b. съответният член на Управителния съвет участва или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството или за някое от неговите дъщерни дружества;
- c. в случай на значителни отрицателни промени в икономическата база.

Чл. 17. С решение на общото събрание на акционерите може да се изисква връщане на до 100% от изплатено или предоставено променливо възнаграждение в следните случаи:

- a. съответният член на Управителния съвет е имал нелоялно поведение към Дружеството и неговите дъщерни дружества и/или е извършил действия, които се считат за престъпления против собствеността спрямо Дружеството и дъщерните му дружества;
- b. специфично поведение, което е довело до съществена негативна изменение в годишните консолидирани финансови отчети на Дружеството за предходни години, въз основа на които е предоставено

- променливото възнаграждение и/ или значима (репутационна) вреда за Дружеството или някое от неговите дъщерни дружества
- c. съответният член на Управителния съвет участва или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството или за някое от неговите дъщерни дружества;
 - d. променливото възнаграждение е било предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Чл. 18. (1) Освен, ако член на Управителния съвет не се квалифицира като специален напускащ (както е определено по-долу), той губи правото си върху неплатено или непредоставено променливо възнаграждение с прекратяване на договора му.

(2) Член на Управителния съвет се квалифицира като специален напускащ, ако договърът му се прекратява поради: пенсиониране, обща и трайна нетрудоспособност, прехвърляне на бизнес в обичайния ход на дейност или по друга причина по преценка на Надзорния съвет.

(3) За специалните напускащи получаването на неплатено или непредоставено променливо възнаграждение ще продължи да се осъществява на предвидената дата(и) на получаване.

2.5. Други придобивки

Чл. 19. (изм. с решение на ОСА от 10.12.2020г.) На членовете на Управителния съвет могат да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на Дружеството, като ваучери за храна, социални добавки, допълнително здравно осигуряване и други подобни. На членовете на Управителния съвет могат да бъдат предоставяни и други материални придобивки, спомагащи изпълнението на функциите им, включително но не само застраховки за здравни услуги, групови застраховки, застраховки пътуване, застраховки отговорност и други застраховки, свързани с дейността им за Дружеството.

3. Възнаграждение на членовете на Надзорния съвет

Чл. 20. (1) Дружеството изплаща на членовете на Надзорния съвет само постоянно (фиксирано), възнаграждение.

(2) Възнаграждението на членовете на Надзорния съвет, както и срокът за който е дължимо, се определят от общото събрание на акционерите.

(3) Постоянното възнаграждение представлява плащанията, които не се формират въз основа на оценка на изпълнението и включва възнагражденията с постоянен характер, които са определени точно или са еднозначно определяеми.

Чл. 21. (изм. с решение на ОСА от 10.12.2020г.) Предвид естеството на отговорностите на Надзорния съвет, възнаграждението не е обвързано с представянето на Дружеството и следователно Дружеството не изплаща променливо възнаграждение, както и всякакви други обезщетения на членовете на Надзорния съвет. На членовете на Надзорния съвет могат да бъдат предоставяни материални придобивки, спомагащи изпълнението на функциите им, включително но не само застраховки за здравни услуги, групови застраховки, застраховки пътуване,

застраховки отговорност и други застраховки, свързани с дейността им за Дружеството.

4. Договори за управление

Чл. 22. Възнагражденията и отношенията между Дружеството и членовете на Надзорния съвет се уреждат с договор, който се сключва в писмена форма от името на Дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

Чл. 23. Възнагражденията и отношенията между Дружеството и членовете на Управителния съвет, включително изпълнителните директори се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на Дружеството чрез председателя на Надзорния съвет на Дружеството или чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

Чл. 24. При прекратяване на договора с член на Надзорния и Управителния съвет, Дружеството не дължи изплащане на каквото и да било обезщетение, независимо от причината за прекратяване на договора.

Чл. 25. (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 невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на съответния орган до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) При промяна на размера на възнаграждението гаранцията се актуализира.

Чл. 26. (1) Членовете на Управителния съвет имат право да получават възнаграждение от Дружеството и по трудов договор, както и материални стимули, приложими за всички служители в Дружеството, ако заемат и друга длъжност в Дружеството.

(2) Членове на Управителния съвет, които участват и в управлението на дъщерни на Дружеството дружества, имат право да получават възнаграждение за управлението си в тези дъщерни дружества под формата на фиксирано възнаграждение и премии, бонуси, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

5. Отклонение от политиката

Чл. 27. При изключителни обстоятелства Надзорният съвет е единственият упълномощен орган, и може по свое усмотрение да реши да се отклони временно от някоя от разпоредбите на тази политика за възнаграждения. Това е възможно, само ако е необходимо отклонение за обслужване на дългосрочен интерес и устойчивостта на Дружеството като цяло или да се гарантира неговата жизнеспособност или платежоспособност. Надзорният съвет ще вземе предвид основните принципи на политиката, доколкото е възможно при вземане на решение

за временно отклонение. Подобни отклоненията ще бъдат разкрити и обяснени в годишния доклад за изпълнение на политиката.

6. Оповестяване

Чл. 28. Политиката по възнагражденията, приета от общото събрание на акционерите, с посочени в нея дата на приемане от акционерите, дата на влизане в сила както и резултатите от гласуването ѝ се публикува на интернет страницата на ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП АД – <https://www.tbs.tech/>.

Чл. 29. ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП АД оповестява политиката си 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.

Чл. 30. Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на съветите, както и за получени от тях други материални стимули, се представя в годишния доклад за изпълнение на политиката за възнаграждения, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на Дружеството. Регистрираният одитор, който извършва финансов одит на годишния финансов отчет на ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП АД, в одиторския доклад задължително изразява становище дали е предоставен докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията и дали докладът отговаря на законовите изисквания.

7. Заключение разпоредби

§ 1. Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.

§ 2. Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публично дружество.

§ 3. При промени в законодателството, които отменят и изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, разпоредбите на политиката са тълкуват в съответствие със Законите на Р. България, Устава на Дружеството и общоприетите принципи и добрите практики на корпоративно управление. § 4. Когато общото събрание не приема предложени изменения и/или допълнения в съществуващата политика за възнаграждения, съответно предложената нова политика, Дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие с приетата политика. В тези случаи Надзорният съвет е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

§ 5. Настоящата Политика за възнагражденията е приета с решение на Надзорния съвет на Дружеството на 03.08.2020 г. и е утвърдена от Общо събрание на акционерите на Дружеството, провело се на 10.09.2020 г. и влиза в сила на датата на

одобрение от Общото събрание на акционерите на Дружеството. Акционерите гласували „за“ са 11 459 914 броя акции или 99.48% от представения на събранието капитал. Акционер, притежаващ 60 000 броя акции, гласува „въздържал се“. Акционерите, гласували „против“, са 0 броя акции.

§ 6. Настоящата Политика за възнагражденията е изменена с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството, проведено се на 10.12.2020 г. Акционерите гласували „за“ са 9 919 764 броя акции или 100% от представения на събранието капитал. Акционерите, гласували „въздържал се“, са 0 броя акции. Акционерите, гласували „против“, са 0 броя акции.

8. ПРИЛОЖЕНИЕ №. 1

ПРИЛОЖЕНИЕ към ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД

ПРОТОКОЛ ОТ 10.12.2020 г. НА ИОСА
за измененията и допълненията на
ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА „ТЕЛЕЛИНК БИЗНЕС СЪРВИСИС ГРУП“ АД

дата на последно изменение/ допълнение	описание и разяснение на съществените промени	становище на акционерите
10.12.2020 г.	<ul style="list-style-type: none"> - Предвижда се възможност Дружеството да предоставя на членовете на Управителния съвет социални придобивки, които са достъпни и за всички служители на „Телелинк Бизнес Сървисис Груп“ АД като ваучери за храна, социални добавки, допълнително здравно осигуряване и др. подобни; - С оглед безпрепятственото изпълнение на ангажиментите на членовете на Управителния съвет по повод управлението на Дружеството, се предвижда да бъдат сключвани застраховки за допълнителни здравни услуги, застраховки пътуване, както и застраховки, покриващи рисковете, свързани с управлението им; - С оглед обезпечаване изпълнението на функциите на членовете на Надзорния съвет на Дружеството се предвижда в тяхна полза да бъдат предоставяни материални придобивки, спомагащи изпълнението на функциите им, включително, но не само застраховки за здравни услуги, застраховки пътуване, както и застраховки, покриващи рисковете, свързани с дейността им за Дружеството. 	не са постъпвали становища на акционерите