

ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ГОДИШЕН ФИНАНСОВ ОТЧЕТ
НА ”СОФИЯ ХОТЕЛ БАЛКАН” АД ЗА 2019 Г.

ДОКЛАД
ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА
„СОФИЯ ХОТЕЛ БАЛКАН“ АД

Този доклад е изготвен на основание чл.12 от НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията („Наредба № 48“). Докладът съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на „София Хотел Балкан” АД („Дружеството”), приета от Редовното годишно общо събрание на акционерите на Дружеството от 22.07.2013 г.

През 2019 г. в изпълнение на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите, Дружеството надлежно изпълни следното:

1. информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията;
 - Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на Дружеството („Политиката”) е разработена от Съвета на директорите на Дружеството („СД“) в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление и е приета от Редовното годишно общо събрание на акционерите на Дружеството на 22.07.2013 г.
През 2019 г. Дружеството не е създавало Комитет по възнагражденията. При разработване на Политиката за възнагражденията на членовете на директорите не са ползвани външни консултанти.
2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи;
 - Дружеството изплаща възнаграждение само на изпълнителния/те членове на СД, при наличието на сключен такъв договор. Дружеството изплаща само постоянно възнаграждение, при наличието на сключен такъв договор.
3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо

възнаграждение и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

- Дружеството изплаща на членовете на СД само постоянно възнаграждение. Като основа за определяне на месечните възнаграждения на изпълнителните членове на СД на Дружеството се приема международните пазарни нива на възнагражденията на управленски персонал на дружества опериращи луксозни хотели. Изпълнителните членове на СД на Дружеството получават възнаграждения, чийто конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството. Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на СД под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат и възнаграждения на членовете на Съвета на директорите, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството.

4. пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати;

- Поради фактът, че Дружеството изплаща на членовете на СД само постоянно възнаграждение, няма заложиени критерии за изпълнени резултати.

5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

- Поради фактът, че Дружеството изплаща на членовете на СД само постоянно възнаграждение, няма зависимост между него и постигнатите резултати.

6. основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения;

- Месечното възнаграждение на Изпълнителния Директор се изплаща ежемесечно по банкова сметка, в срок до пет работни дни след края на месеца, за който се дължи възнаграждението, при наличието на сключен такъв договор.

7. описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информацията относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо;

- Няма предвидено допълнително пенсионно осигуряване за изпълнителните членове на СД, извън допълнителното задължително пенсионно осигуряване за лица родени след 1960 г.

8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;

- Няма предвидени променливи възнаграждения за изпълнителните членове на СД и съответно няма информация за периодите на отлагане на тяхното изплащане.

9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;

- При прекратяване на договора с изпълнителен член на СД на Дружеството поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран дружеството не се дължи обезщетение.

При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите от страна на Дружеството преди изтичане на мандата, за който е избран, Дружеството дължи обезщетение в размер на оставащите брутни възнаграждения на лицето за остатъка от мандата му, като сумата не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за последните две години.

При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на Дружеството поради незадоволителни резултати и/или виновно поведение на лицето не се дължи обезщетение.

При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора на изпълнителен член на Съвета на директорите се дължи обезщетение в размер на дължимото възнаграждение за срока на предизвестие.

При предсрочно прекратяване на договора от страна на изпълнителен член на Съвета на директорите в случай на смяна на контрола над Дружеството, последното дължи обезщетение в размер на оставащите брутни възнаграждения на лицето за остатъка от мандата му, като сумата не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за последните две години.

Дружеството не предвижда плащане на обезщетения във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност.

Общият размер на обезщетенията по точки от 1 до 6 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за последните 2 години.

10. информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции;

- Няма предвидени такъв тип възнаграждения.

11. информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т.10;

- Дружеството няма такава политика.

12. информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за

прекръпяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекръпяване;

- През 2019 г. няма сключен договор с Изпълнителния член на СД.

13. пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година;

- През 2017 г. е сменен изпълнителният директор на Дружеството, което е отразено в Търговския регистър под номер 20170809140953 от 09.08.2017 г.. Новият изпълнителен директор е г-н Йоанис Даскалантонакис, който замества г-н Стилианос Куцивитис на този пост. Г-н Даскалантонакис няма сключен договор с Дружеството като Изпълнителен член на СД и не са му изплащани възнаграждения през 2018 г. и 2019 г..

14. информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;

в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им;

г) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор;

д) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекръпяване на функциите му по време на последната финансова година;

е) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а"- "д";

ж) информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;

- Информацията е напълно идентична с информацията съдържаща се в т.13 от настоящия Доклад.

15. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции:

а) брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

б) брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

г) всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.

- Няма такава информация.

Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период.

В приетата от Редовното годишно общо събрание на акционерите на Дружеството от 22.07.2013 г. Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите са залегнали основните принципи на Наредба №48 на Комисията за Финансов Надзор. Политиката за възнагражденията е разработена за прилагане за дълъг период от време, освен в случай, че решение на акционерите на „София Хотел Балкан“ АД, не наложи нейна актуализация и промяна.

Съветът на Директорите счита, че залегналите в Политиката на възнагражденията принципи са актуални, ефективни и адекватни. Тяхното прилагане и занапред е приоритет на Съвета на директорите на „София Хотел Балкан“ АД.