

<p style="text-align: center;">ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „СОФИЯ ХОТЕЛ БАЛКАН” АД</p>	<p style="text-align: center;">POLICY ON THE REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS MEMBERS OF SOFIA HOTEL BALKAN AD</p>
<p>Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите („Политика за възнагражденията“, „Политика“) на „София Хотел Балкан” АД, ЕИК: 000660476, със седалище и адрес на управление: гр. София, пл. „Света Неделя” № 5 („Дружеството“) е разработена от Съвета на Директорите („СД“) на Дружеството в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията („Наредба № 48“), като са отчетени и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление и като се вземе предвид, че настоящата Политика ще бъде предложена за приемане от извънредното общо събрание на акционерите („Общото събрание“, „Общото събрание на акционерите“) на Дружеството, свикано на 26.11.2020 г.</p>	<p>This Policy on the Remuneration of the Board of Directors members (the “Policy on the Remuneration”, the "Policy") of Sofia Hotel Balkan AD, EIK: 000660476, with seat and management address: Sofia, 5 Sveta Nedelya Square (the "Company") was developed by the Board of Directors of the Company (the ‘BoD’) in accordance with the requirements of Ordinance № 48 dated as of the 20th of March 2013, issued by the Chair of the Financial Supervision Commission regarding the requirements towards the remunerations („Ordinance № 48“), taking into account the recommendations of the National Corporate Governance Code and considering that this Policy shall be proposed for adoption to the Extraordinary General Meeting of the Shareholders (the ‘General Meeting’, the ‘General Meeting of the Shareholders’) of the Company convened for 26.11.2020.</p>
<p style="text-align: center;">I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</p>	<p style="text-align: center;">I. GENERAL PROVISIONS</p>
<p>1. Настоящата Политика, както и всяко нейно изменение и допълнение, се разработва от Съвета на директорите на Дружеството и се утвърждава от Общото събрание на акционерите. Размерът и структурата на възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите се определят от Общото събрание на акционерите на Дружеството.</p>	<p>1. This Policy and any of its amendments is being developed by the Board of Directors of the Company and approved by the General Meeting of Shareholders. The size and structure of the remuneration of the members of the Board of Directors is determined by the General Meeting of Shareholders of the Company.</p>
<p>2. Тази Политика има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на</p>	<p>2. This Policy aims to establish objective criteria for determining the remuneration of the corporate management of the Company,</p>

<p>корпоративното ръководство на Дружеството с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на СД и мотивирането им да работят в интерес на Дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.</p>	<p>to attract and retain qualified and loyal members of the BoD and to motivate them to work in the interests of the Company and the Shareholders while avoiding potential and actual conflicts of interest.</p>
<p>3. Дружеството прилага Политиката в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на Дружеството, както и финансово-икономическото му положение.</p>	<p>3. The Company applies the Policy in compliance with the statutory requirements for public companies, the objectives, interests and long-term strategy for the future development of the Company, as well as its financial and economic situation.</p>
<p>4. Дружеството 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, посредством публикуването ѝ на електронната страница на Дружеството – www.sofiabalkan.net.</p>	<p>4. The Company discloses this Policy and any subsequent amendment of it in a clear and accessible way, without revealing sensitive information or other information that is legally protected, by publication of the Policy on the website of the Company - www.sofiabalkan.net.</p>
<p>5. Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и също се публикува на електронната му страница.</p>	<p>5. The Company discloses to its shareholders how the Policy on the Remuneration is applied by means of a report, which is a separate document to the annual financial statements of the Company and is also published on the Company website.</p>
<p>6. Докладът по т. 5 съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който е прилагана политиката за възнагражденията през годината/разглеждания период и акцентира върху съществените изменения в нея, в случай че са налице такива спрямо предходната финансова година.</p> <p>Докладът съдържа още нормативно изискуемата информация, както е изброена в чл. 13 от Наредба № 48.</p>	<p>6. The report under Item 5 contains a program for the implementation of the remuneration policy for the next financial year or for a longer period, a review of the way in which the remuneration policy is applied during the year/revised period and highlight on the significant changes in it, if such are presented in respect to the previous financial year.</p> <p>The report contains also the statutory required information as listed in art.13 of Ordinance № 48.</p>
<p>7. Съветът на директорите на Дружеството отговаря за прилагането на Политиката и</p>	<p>7. The Board of Directors of the Company is responsible for the implementation of this</p>

<p>най-малко веднъж на всеки 4 (четири) години преразглежда последната, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо с оглед разпоредбата на чл. 11, ал. 8 от Наредба № 48. СД на Дружеството изпълнява тези дейности добросъвестно, при стриктно спазване на изискванията на Наредба № 48 и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.</p>	<p>Policy and at least once every four years revises the Policy, as well as when significant amendments are necessary and/or additions or when that is necessary considering the provision of art. 11, para. 8 from Ordinance № 48. The BoD of the Company performs these activities in good faith, in strict compliance with the requirements of Ordinance № 48 and the recommendations of the National Corporate Governance Code.</p>
<p>8. До приемането на Политиката или когато общото събрание не приема предложената политика, Дружество изплаща възнаграждения на членовете на СД в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи СД е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане Политика, съответно преработена Политика.</p>	<p>8. Until the Policy is adopted or when the General Meeting does not adopt the suggested Policy, the Company shall pay remuneration to the members of the BoD in accordance with its existing practice. In this case, the BoD is obliged to present for adoption on the next General Meeting a Policy, respectively a revised Policy.</p>
<p>9. Когато съществува приета Политика и общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в нея, съответно предложената нова Политика, публичното дружество продължава да изплаща възнаграждения на членовете на СД в съответствие с приетата Политика. В тези случаи СД на публичното дружество е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в Политиката, съответно преработена нова Политика.</p>	<p>9. When there is an adopted Policy and the General Meeting does not accept the proposed amendments and/or additions in the latter, respectively the newly proposed Policy, the Company continues to pay remuneration to the members of the BoD in accordance with the accepted Policy. In this case, the BoD is obliged to present for adoption at the next General Meeting revised amendments and/or additions in the Policy, respectively a newly revised Policy.</p>
<p>10. Настоящата Политика цели да допринесе за изпълнението на бизнес целите на Дружеството и е съобразена с дългосрочните му интереси, насочени към утвърждаване на Дружеството като лидер сред лицата, предлагащи хотелиерски услуги.</p>	<p>10. This Policy strives to contribute towards the fulfillment of the Company's business goals and is in compliance with its long-term interests directed at establishing the Company as a leader amongst others offering hotel services.</p>
<p>11. При разработването на настоящата Политика, като критерии са използвани и размера на възнагражденията на служителите на Дружеството, както и условията на труд на последните. Съответно, същите критерии следва да бъдат приложени и при определяне на</p>	<p>11. For the preparation of this Policy, the amount of the remuneration the Company's employees and their work conditions were considered as criteria as well. Respectively, the same criteria shall be applied when</p>

размера на възнагражденията на членовете на СД.	determining the remuneration of the members of the BoD.
12. С оглед на разпоредбата на чл. 244, ал. 7, предл. 2 от Търговския закон, Дружеството може да не сключи договор с член на СД, различен от изпълнителен член. Ако на този член на СД е определено възнаграждение от Общото събрание, същото следва да се изплаща на основание взето решение на Общото събрание.	12. Considering the provision of art. 244, para. 7, proposal 2 from the Commercial Act, the Company may not sign an explicit contract with a member of the BoD, differing from an executive member. If a remuneration is determined to this member of the BoD by the General Meeting, the latter shall be paid stemming from an adopted resolution of the General Meeting.
II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ	II. REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS
1. Дружеството може да изплаща възнаграждение на всички или на някои от членовете на СД, съгласно решение на Общото събрание на акционерите.	1. The Company may pay remuneration to all or some of the members of the BoD in accordance with a resolution of the General Meeting of the Shareholders.
1.1. Дружеството изплаща само постоянно възнаграждение, което представлява плащане с постоянен характер, определено съгласно решение на Общото събрание. Решението на Общото събрание е достатъчно основание за изплащане на определеното възнаграждение, като определянето на такова не създава за Дружеството задължение да сключи изричен договор с член на СД, освен в случаите когато става дума за изпълнителен член на СД.	1.1. The Company pays only permanent remuneration, which represents a payment with permanent nature, as determined by a resolution of the General Meeting. The resolution of the General Meeting is a sufficient reason for the payment of the determined remuneration and it does not give rise to an obligation for the Company to sign an explicit contract with the member of the BoD, except when the member in question is an executive member.
2. Дружеството изплаща само постоянно възнаграждение, чийто размер следва да отчита:	2. The Company pays only permanent remuneration, the amount of which should consider:
2.1. Задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на всеки от членовете в управлението на Дружеството, както и приноса на всеки от тях в дейността и резултатите на Дружеството;	2.1. the obligations, the workload, commitment and involvement of all members of the executive management of the Company and their personal contribution to the activities and results of the Company;
2.2. Постигане на конкретни резултати в управлението на Дружеството, като:	2.2. Achievement of specific results in the management of the Company, such as short

финансова стабилност в краткосрочен и дългосрочен план, GOI (оперативни приходи), GOP (оперативна печалба), заетост на хотела, средна цена на стая и др.	and long-term financial stability, GOI (operational income), GOP (operational profit), hotel occupancy, average room rates, etc.
2.3. Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на СД, които да ръководят управлението на Дружеството;	2.3. the ability to select and retain qualified and loyal members of the BoD who direct the management of the Company;
2.4. Наличието на съответствие на интересите на членовете на СД и дългосрочните интереси на Дружеството.	2.4. The presence of conformity between the interests of the members of the BoD and the long-term interests of the Company.
3. Като основа за определяне на месечните възнаграждения на членовете на Съвета на директорите на Дружеството се приема международните пазарни нива на възнагражденията на управленски персонал на дружества, опериращи луксозни хотели, размерът на възнагражденията на служителите на Дружеството и техните условия на труд.	3. As basis for determining the monthly remuneration of the members of the Board of Directors of the Company is accepted the international market levels of remunerations of management personnel of companies operating in luxury hotels, the amount of the remuneration of the Company's employees and their work conditions.
4. Членовете на Съвета на директорите на Дружеството получават възнаграждения, чийто конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството.	4. The members of the Board of Directors of the Company receive remuneration which specific amounts are approved by the General Meeting of the Shareholders.
5. Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление.	5. Disclosure of the remuneration of the members of the Board of Directors shall be in accordance with regulatory requirements and best practices for corporate governance.
III. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ЧЛЕН НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ	III. CONDITIONS AND COMPENSATIONS IN TERMINATION OF CONTRACT WITH EXECUTIVE MEMBER OF THE BOARD OF DIRECTORS
1. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на Дружеството поради изтичане и неподновяване на мандата, за	1. Upon termination of the contract with an Executive member of the Board of Directors of the Company due to the expiration and non-renewal of the term for which he was

който е избран, Дружеството не дължи обезщетение.	elected the Company shall not owe compensation.
2. 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.	2. Upon termination of the contract with an Executive member of the Board of Directors by the Company, before the expiry of the term for which he was elected, the member shall be compensated in the amount of the remaining gross remunerations of the member for the remainder of his term. The amount cannot exceed the amount of paid annual fixed remuneration of the member for the last two years.
3. 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.	3. Upon early termination of the contract with an Executive member of the Board of Directors of the Company due to the unsatisfactory performance and/or fault of the member the Company shall not owe compensation.
4. 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.	4. For noncompliance with the notice period in case of early termination of the contract with an Executive member of the Board, the noncompliant party shall be compensated in the amount of the remuneration that is due for the notice period.
5. 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.	5. Upon early termination of the contract by an Executive member of the Board of Directors in the event of a change of control over the Company, the Company shall pay compensation in the amount of the remaining gross remunerations of the Executive member for the remainder of his term. The amount cannot exceed the amount of paid annual fixed remuneration of the member for the last two years.
6. Дружеството не предвижда плащане на обезщетения във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност.	6. The Company does not plan payment of compensations in connection with non-compete clauses.
7. Общият размер на обезщетенията по точки от 1 до 6 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни	7. The total amount of compensations under items 1 to 6 shall not exceed the sum of the annual fixed remuneration paid to the

възнаграждения на лицето за последните 2 години.	respective Board member for the past two years.
IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	IV. FINAL PROVISIONS
Параграф §1. Настоящата Политика влиза в сила от датата на приемането и от извънредното общо събрание на акционерите на дружеството, свикано на 26.11.2020 г.	Paragraph § 1. This Policy enters into force as from the date of its adoption by the Extraordinary General Meeting of the Shareholders convened for 26.11.2020.
Параграф §2. Изменения и допълнения на Политиката се правят по реда на нейното приемане.	Paragraph § 2. Amendments and additions to the Policy shall be made pursuant to the requirements for its adoption.
Параграф §3. При промени в законодателството, Съветът на директорите взема решение за изменение или допълнение на Политиката за възнагражденията. До вземане на това решение засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите на страната, Устава на дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративно управление.	Paragraph § 3. If there are amendments in the applicable legislation, the Board of Directors shall decide to amend the Policy. Until the Board decide to amend the Policy all affected provisions shall be construed in accordance with the laws of Republic of Bulgaria, the company statutes and generally accepted principles and practices of corporate governance.
Настоящата Политика е изготвена на български и на английски език. В случай на несъответствие между текста на български език и текста на английски език, текстът на български език се прилага с предимство.	This Policy is prepared in Bulgarian and in English language. In case of discrepancy between the text in Bulgarian language and the text in English language, the text in Bulgarian language shall prevail.