

ПОЛИТИКА

ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

В ПОД “ТОПЛИНА” АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1.(1) Настоящата политика за формиране на възнагражденията (Политиката) е разработена в съответствие с изискванията на Кодекса за социално осигуряване и Наредба №48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията на Комисията за финансов надзор за установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина” АД.

(2) Целта на настоящата политика е да създаде рамка на възнагражденията в дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията. Основната цел на тази Политика е чрез законосъобразна и справедлива организация на възнагражденията да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на Дружеството при разумно управление на рисковете, постигане на неговите цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на Дружеството.

(3) Управителният съвет, приема и предлага на Надзорния съвет за одобрение Политиката за възнагражденията в ПОД „Топлина” АД.

(4) (изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Надзорният съвет одобрява Политиката за възнагражденията.

(5) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Политиката за възнаграждение се разработва от Управителния съвет в сътрудничество със специализираната служба за вътрешен контрол, а когато е необходимо и с помощта на експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждение, включително на последиците за риска и управлението на риска.

Чл.2. (1) (изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Политиката се прилага при формиране на възнагражденията на:

1. Представляващите Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД – Председател и Заместник – председател на Управителния съвет;

2. (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г, изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Служители на ръководни длъжности в Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД, както следва:

- а) Ръководителят на специализираната служба по управление на риска – риск мениджър;
- б) Ръководителят на специализираната служба за вътрешен контрол, както и Началник отдел „Съответствие“;
- в) Ръководителят на специализираната служба за вътрешен одит;
- г) Директор дирекция „Административно обслужване“;
- д) Директорът и Регионалните директори в дирекция „Продажби“;
- е) Директор дирекция „Информационно обслужване“;
- ж) Директор дирекция „Инвестиции“ – портфолио мениджър.

3. (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г., изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.)

Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове: това са служители на ръководна длъжност, чиято дейност е свързана с поемане на рискове при ежедневното изпълнение на поставените им задачи и които могат да влияят върху финансовото състояние на дружеството – Главен счетоводител, инвестиционен консултант, отговорен актюер.

4. (предишна т.4, изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г.) Всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служителите по т.2 и т.3 и чиято дейност оказва съществено влияние върху дейността и рисковия профил на дружеството.

(2) (изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Политиката за възнагражденията на ПОД „Топлина“ АД, трябва да е на разположение на лицата по ал. 1 от настоящата Политика и те трябва да са запознати с нея.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Чл.3. Принципите при прилагане на Политиката за възнагражденията са в съответствие с естеството, мащаба и комплексността на дейността на ПОД „Топлина“ АД и структурата на вътрешната му организация.

Чл.4. При формирането на възнаграждението на лицата по чл.2. се прилагат следните основни принципи:

- 1. Спазване на действащата в страната нормативна уредба;
- 2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на служителите;
- 3. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при договарянето на техните работни заплати;
- 4. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите на Дружеството;
- 5. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Насърчаване на благоразумното и ефективно управление на риска и да не се стимулира поемането на риск, надвишаващ приемливото ниво;

6. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Съобразяване с бизнес стратегията на дружеството, неговите програми за дейността, вътрешните правила и политики, целите, ценностите и дългосрочните интереси;

7. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Съответствие с резултатите от дейността, финансовата стабилност, рисковите профили на дружеството и управляваните от него фондове за допълнително пенсионно осигуряване, както и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

8. (нова, приета с реш. на УС от 10.07.2014 г., предишна т. 5, изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Избягване на конфликт на интереси при определяне на различните форми на възнаграждения.

9. (предишна т.6, изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г., предишна т. 6, изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Конкретно и ясно определяне на видовете допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат по силата на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;

10. (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г, пред. т. 7, изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Осигуряване на вътрешна прозрачност чрез предоставяне на информация на служителите за процеса на разработване на Политиката.

III. СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.5. (1) Структурата на възнагражденията се формира от няколко компонента, които се комбинират с цел да се осигури подходяща и балансирана структура на възнаграждението на служителите, в съответствие с бизнес-целите на дружеството, бюджетът за съответната година, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория.

(2) В ПОД „Топлина” АД се използват следните компоненти на възнагражденията:

1. основно (постоянно) възнаграждение – то се определя на база ролята и позицията на всеки служител, включително неговата квалификация, компетентност и отговорност и характер на работата, обвързано е с изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа и състоянието/условията на пазара на труда.

2. възнаграждение, базирано на постигнати резултати (променливо възнаграждение) – то мотивира и възнагражда доброто представяне на служителите, които укрепват дългосрочните отношения с клиентите, генерират доход и добавят стойност към акционерния капитал;

3. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор на лица по чл. 4, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати и да са определени така, че да не възнаграждават неуспеха.

Чл.6.(1) (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г.) Целта на **основното** възнаграждение е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техният индивидуален принос към развитието на дружеството.

(2) (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г.) В ПОД „Топлина“ АД основното възнаграждение е двукомпонентно и включва основното месечно възнаграждение и допълнителни плащания към него, определени с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата или с друг нормативен акт, които се изплащат задължително, както и договорените с индивидуален договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия:

1. *Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит*, изплащан в минимален размер при спазване изискванията на нормативната уредба;

2. *Други допълнителни възнаграждения*, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда.

3. *Плащания при напускане* – при прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

4. *Допълнително доброволно пенсионно осигуряване* с вноски от работодателя и допълнително здравно осигуряване на служителите.

(3) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност последното да не бъде изплатено, когато определените в настоящата политика критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на ПОД „Топлина“ АД, особено в случаите, когато може в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

(4) Основните принципи за определяне и промяна на основното възнаграждение са регламентирани във “Вътрешни правила за организация на работната заплата”.

Чл.7.(1) Променливо (изм. с реш. на УС от 10.07.2014 г.) е възнаграждението, базирано на изпълнението на определени цели и задачи, за постигане и възнаграждаване на средносрочни резултати, отразяващи нивото и времеви хоризонт на поетите рискове. Това

включва постигането и съответната оценка на финансови и нефинансови резултати на ниво дружество – структура – индивидуален служител.

(2) Променливото възнаграждение се отпуска по начин, мотивиращ благоразумно управление на риска и не насърчаващ прекомерното поемане на такъв. Това се осигурява чрез:

1. Определяне на подходящо съотношение между постоянно и променливо възнаграждение;

2. Основното (постоянното) възнаграждение представлява значителна част от общото възнаграждение за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му;

3. Размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат;

4. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Размерът на променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация на оценките за работа на служителя, на съответното структурно звено, на пенсионноосигурителното дружество като цяло, както и на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване;

5. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Оценката на работа на служителя включва финансови и нефинансови показатели;

6. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Оценката на променливото възнаграждение по т.4. обхваща период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочно изпълнение на дейността и изплащането на променливото възнаграждение да е разпределено за период отчитащ икономическия цикъл и поетия от дружеството риск

7. (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формиране на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, в това число цената на капитала и необходимата ликвидност;

(3) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Когато в рамките на една година на лице по чл. 2. се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от brutното възнаграждение, не по-малко от 40% от променливото се разсрочва за период с минимална продължителност от 3 години, в зависимост от икономическия цикъл, дейността на дружеството, както и произтичащите от тази дейност рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(4) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) В договорите с лицата по чл. 4. задължително се предвижда, че в случаите когато се установи предоставено изцяло или отчасти променливо възнаграждение, което е получено въз основа на данни, които са се

оказали грешни или подвеждащи, то изплатеното променливото възнаграждение следва да бъде върнато изцяло на дружеството.

(5) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част трябва да позволяват коригиране на размера съобразно текущите и бъдещите рискове.

Чл.8. (нов, с реш. на УС от 10.07.2014 г., изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) За лицата по чл. 2, т. 1 - 4 съотношението между постоянното и променливото възнаграждение, и максималната горна граница на променливото възнаграждение две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение.

Чл. 9. (отм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.)

Чл.10. (нов, с реш. на УС от 10.07.2014 г.) Редът и начинът за извършване на оценките на лицата по чл. 2 , т.2-3 се определят от УС и се одобряват от НС.

Чл.11. (нов, с реш. на УС от 10.07.2014 г., изм. с Решение на УС от 11.11.2019 г.) С оглед предотвратяване на конфликт на интереси, лицата по чл.2, т.1 от настоящата политика могат да получават еднократни и периодични променливи възнаграждения, определени от Надзорния съвет на база приноса им за резултатите на дружеството и управляваните от него фондове за допълнително пенсионно осигуряване .

Чл. 12. Спазването на политиката по възнагражденията по отношение на лицата, ръководещи специализираните служби по вътрешен контрол, вътрешен одит, управление на риска, отговорния актюер както и на служителите в техните звена се наблюдава пряко от Надзорния съвет.

Чл.13. (нов, с реш. на УС от 10.07.2014 г.) (1) Прилагането на Политиката е обект на периодичен и независим вътрешен преглед, най-малко веднъж годишно, от Специализираната служба вътрешен контрол на ПОД „Топлина“ АД.

(2) (нова, приета с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Политиката за възнаграждения на ПОД „Топлина“ АД се актуализира и съобразно промените на пазара и финансовото състояние на дружеството.

Чл. 14. (нов, приет с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Отговорния актюер и актюерите получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в

зависимост от резултатите на дружеството.

Чл. 15. (нов, приет с Решение на УС от 11.11.2019 г.) Ръководните служители изпълняващи ключови функции, както и това на служителите , осъществяващи вътрешен контрол получават възнаграждения, определени в зависимост от степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

IV. ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл. 16. (нов, приет с Решение на УС от 11.11.2019 г.) (1) Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД оповестява информация пред заинтересованите лица по отношение на настоящата политика, както и при всяка последваща промяна в нея по точен, ясен и достъпен начин и при спазване на принципите за достоверност, цялостност и съдържателност.

(2) ПОД „Топлина“ АД не разкрива информация, която представлява защитена от закона тайна.

(3) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на оповестяване в годишните финансови отчети, самостоятелно изявление или в друга форма.

(4) ПОД „Топлина“ АД оповестява следната информация

а) Процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително ако е приложимо, информацията относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения и ролята на заинтересованите лица.

б) връзката между заплащането и постигнатите резултати

в) критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска

г) критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението

д) основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой

Заклучителни разпоредби

§ 1. Настоящата Политика, е приета с решение на Управителния съвет на ПОД

„Топлина” АД по протокол № 127/ 23.09.2013 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол № 106/26.09.2013 г., изменена с решение на Управителния съвет по протокол № 134/07.07.2014 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол №112/ 10.07.2014г., след съгласуване със Специализираната служба за вътрешен контрол на ПОД „Топлина“ АД изменена и допълнена от Управителния съвет с решение по протокол № 206/ 11.11.2019 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол № 193/14.11.2019 г.

**ПРОЦЕДУРА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ПОД „ТОПЛИНА“ АД,
ВКЛЮЧЕНИ В ОБХВАТА НА ПОЛИТИКАТА ЗА ФОРМИРАНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ПОД „ТОПЛИНА“ АД**

(загл. изм. 11.11.2019 г.)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящата Процедура за определяне размера на променливите възнаграждения на служителите на ПОД „Топлина“ АД, включени в обхвата на политиката за възнагражденията на дружеството за получаване на допълнително възнаграждение", урежда условията, реда и начините на оценяване на трудовото изпълнение на персонала на ПОД „Топлина“ АД и методите за определяне размера на променливото възнаграждение за всеки служител, на база получената оценка.

Чл.2. Основните цели на оценяването на трудовото изпълнение са:

1. Обвързване на променливите възнаграждения на служителите на ПОД „Топлина“ АД, включени в обхвата на политиката за възнагражденията на дружеството с реално постигнатите резултати и общото трудово представяне на отделните служители, като: укрепване на дългосрочните отношения с клиентите, генериране на доход и добавяне на стойност към акционерния капитал;
2. Подобряване ефективността на управлението в дружеството и на резултатите от труда на служителите, включително и чрез определяне на конкретни насоки за това.
3. (нова, приета с решение на УС от 11.11.2019 г.) Обвързване на променливите възнагражденията на служителите с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на дружеството и управляваните от него фондове и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

Чл.3. Процедурата обхваща:

1. Обектите и субектите на оценяване.
2. Показателите и степените за оценяване на трудовото изпълнение, както и съответните формуляри.
3. Периодичността и организацията на оценяването на трудовото изпълнение.
4. Определяне на средствата на променливото възнаграждение за всеки оценяван за съответния период.

II. ОБЕКТИ И СУБЕКТИ НА ОЦЕНЯВАНЕТО

Чл.4. (1) (изм. с решение на УС от 11.11.2019 г.) Персоналът, чието трудово изпълнение е обект на оценяване по реда на настоящата Процедура е посочен в чл. 2 от Политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД.

1. (отм. с решение на УС от 11.11.2019 г.)
2. (отм. с решение на УС от 11.11.2019 г.)

Чл.5. (изм. с решение на УС от 11.11.2019 г.) Непосредственото оценяване на трудовото изпълнение на служителите по чл.4, с изключение на Председателя и Заместник –председателя на Управителния съвет на настоящата процедура, както и размера на променливото възнаграждение се извършват от управляващите ПОД „Топлина“ АД /оценяващи ръководители/. Оценяването на Председателя и Заместник –председателя на Управителния съвет се извършва от Надзорния съвет на дружеството.

III. ПОКАЗАТЕЛИ И СТЕПЕНИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПЕРСОНАЛА

Чл.6 Показателите, по които се оценява трудовото изпълнение на персонала на ПОД „Топлина“ АД, попадащ в обхвата на политиката по възнагражденията в дружеството :

1. Изпълнение на задълженията, съгласно длъжностната характеристика по отношение на обем, сложност и качество на работата и определените срокове (K1).
2. Управленски умения - умения за целеполагане и координиране, познаване на целите на ръководената структура, умение за взимане на адекватни решения в рамките на своята компетентност, умение за предаване на знания и професионален опит и за делегиране на права, умение за упражняване на контрол и оказване на помощ, решителност (K2).
3. Организационни умения - умения за работа в екип и умение за формиране на екип, умение за степенуване на поставените задачи, умение за разпределение на задачите между подчинените, умение за планиране задачите на управляваното звено в рамките на работното време, проява на лидерски качества (K3).
4. Работни знания и умения — познаване на нормативните актове, свързани с дейността, ефективно използване на професионалните знания и умения при изпълнение на задълженията, умения за анализиране, систематизиране и оценяване на данни, факти и процеси, за разкриване на връзки и зависимости; положително отношение за възприемане на промени и нововъведения (K4).
5. Комуникационна компетентност - познания, свързани с начините и средствата за вертикална и хоризонтална комуникация, умения и нагласа за целенасочен и резултатен обмен

на информация, умения за ясно изразяване в писмена и устна форма; откритост, толерантност и отзивчивост (K5).

Чл. 7. (1) Степените на изпълнение и изявеност по всеки критерий са:

1. отлична "5" - отлично изпълнение на задълженията по отношение на обем, сложност, качество и срок; знания и умения - отлични; личностните качества са много добре изразени и се проявяват винаги и адекватно;
2. много добра "4" - много добро изпълнение на задълженията по отношение на обем, сложност, качество и срок; знания и умения - много добри; личностните качества са добре изразени и се проявяват често и адекватно;
3. добра "3" - добро изпълнение на задълженията по отношение на обем, сложност, качество и срок; знания и умения - добри; личностните качества не се проявяват винаги;
4. задоволителна "2" - изпълнение на задълженията със затруднение и в непълнен обем по отношение на обем, сложност, качество и срок; знания и умения - задоволителни; личностните качества са слабо изразени и се проявяват рядко;
5. незадоволителна "1" - не изпълнява задълженията си; знания задоволителни, уменията липсват; личностните качества отсъстват или се проявяват противоположните.

(2) Общата оценката се определя въз основа на данните от попълнената карта от оценяващите ръководители и е сума от оценките по отделните критерии за съответните длъжности: ООК (обща оценка по картата) = K1+K2+K3+K4+K5 /Приложение №1/.

IV. ПЕРИОДИЧНОСТ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА ТРУДОВОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Чл. 8. (изм. с решение на УС от 11.11.2019 г.) Персоналът на ПОД „Топлина“ АД включен в обхвата на Политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД се оценява периодично в случаите на чл.7, ал.2 от нея по решение на управляващите и представляващите ПОД „Топлина“ АД, и при спазване на изискването на чл. 2, т. 3 от настоящата Процедура.

Чл. 9 (1) Оценяващите ръководители са длъжни да извършат оценката на изпълнението на задълженията на всеки служител и притежаваните знания, умения и личностни качества, които имат значение за ефективното изпълнение на задълженията безпристрастно, честно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства.

(2) Оценяващите ръководители вписват оценките по отделните критерии и общата оценка в съответната карта за оценка, подписват я и срещу подпис запознават оценявания със съдържанието ѝ, като оценявания получава копие от нея.

(3) Оценяваният има право в три дневен срок да възрази писмено по направените оценки.
(4) Оценяващите ръководители разглеждат и се произнасят по жалбата в тридневен срок.
(5) Оценяващите ръководители при разглеждане на жалбата могат да привлекат и други компетентни лица, както и да изискат писмени информационни материали.

(6) Оценяващите ръководители може:

1. Да потвърдят дадената оценка като попълнят графата „Коментар“ от картата за оценка с мотиви за потвърждаване на оценката

2. Да коригират обжалваната оценка като попълнят и подпишат нова карта за оценка в рамките на три работни дни от получаването на жалбата.

(7) Оценяващите ръководители нанасят в картите за оценка за всеки оценен служител конкретния размер на променливото възнаграждение, което следва са получи, отчитайки и нивото на поетия риск при изпълнение на задачите.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Настоящата Процедура за оценяване на служителите на ПОД „Топлина“ АД, включени в обхвата на Политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД е приета с решение на УС по протокол № 134 от 07.07.2014 г. одобрено от НС с решение по протокол №112/ 10.07.2014 г., изменена и допълнена с решение на УС по протокол № 206 от 11.11.2019 г. одобрено от НС с решение по протокол № 193 /14.11.2019 г.