

Оповестяване на информация по Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН
на ПОД „Топлина“ АД за 2023 г.

Политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД /Политиката/ е приета с решение на Надзорния съвет с решение по протокол № 297/30.11.2023 г., като предходната Политика е отменена с решение по същия протокол. Политиката влиза в сила на 01.12.2023 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. В дружеството няма сформиран Комитет по възнагражденията, нито са използвани външни консултанти. Спазването на политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД по отношение на служителите по чл. 15 от нея, се осъществява от Надзорния съвет. Отговорности във връзка с преразглеждане и прилагане на Политиката имат Надзорният съвет, Управителният съвет и Специализираната служба за вътрешен контрол на Дружеството.

Политиката се прилага по отношение на категориите персонал, посочени в чл. 4, ал. 1 от Наредба № 48, като в нея се регламентират ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД, като заплати и други финансови и/или материални стимули. Целта на Политиката е да се осигури подходяща и балансирана структура на възнаграждението на служителите, в съответствие с бизнес целите на дружеството, бюджета за съответната година, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория служители по Политиката. Заплащането на възнаграждение на категориите персонал, посочени в Политиката, се извършва изцяло в съответствие с изискванията на Политиката. Размерът на променливите възнаграждения отчитат всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат. 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. 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, управлявани от дружеството;
5. Оценката на работа на служителя включва финансови и нефинансови показатели; Финансови показатели/Финансови резултати се вземат предвид, ако са приложими по отношение дейността на оценяваното лице и от дейността на съответното структурно звено, в което лицето работи. Нефинансови показатели са свързани с изпълнение на преки задължения и поставени

задачи на лицето при изпълнение на дейността му; проявени компетенции от лицето при изпълнение на дейността му; принос към постигане на стратегическите цели на дружеството и устойчиво развитие на дружеството и на управляваните от него фондове и други нефинансови критерии, с които е обвързано определянето на променливото възнаграждение на оценяваното лице.

6. 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. 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.

В случаите в които е приложимо в политиката е предвидено и отлагане на получаването на част от променливото възнаграждение. Съгласно Политиката 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.

През годината дружеството не е предоставило променливи възнаграждения, в това число и такива, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.