Lyudmil Ivanov Lyubenov
Digitally signed by Lyudmil Ivanov Lyubenov
Date: 2026.05.14 14:53:11 +03'00'

ЕЛХИМ-ИСКРА АД

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Тази политика установява принципите и правилата за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите при осъществяването на техните отговорности и задължения.

(2) Политиката за възнагражденията има за цел да способства за реализиране на дългосрочните бизнес цели на компанията и да насърчава поведение, което подкрепя създаването на стойност за акционерите, като в същото време осигурява конкурентно възнаграждение, което е достатъчно да привлече и задържи директори с качества, необходими за успешно управление и развитие на дружеството.

(3) Политиката за възнагражденията е приета на основание чл. 116в, ал. 1 от Закона за публично предлагане на ценни книжа.

Чл. 2. (1) Политиката се разработва от Съвета на директорите и се приема и изменя от общото събрание на акционерите.

(2) Политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея се оповестява по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

(3) Съветът на директорите изготвя Програма за прилагане на политиката и носи отговорност за нейното прилагане.

(4) Съветът на директорите разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

II. ПРИЛАГАНИ ПРИНЦИПИ

Чл. 3. (1) Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение.

(2) Постоянните и променливите възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се определят с решение на Общото събрание на акционерите.

(3) Дружеството плаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите само в съответствие с приетата от Общото събрание Политика за възнагражденията.

Чл. 4. При определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

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 и съгласно действащото законодателство.
2. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение под формата на тантиеми, премии, бонуси, облаги – свързани с пенсиониране, и други материални стимули и финансови инструменти, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.
3. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите е съобразено с размера на трудовите възнаграждения (вкл. допълнителни материални стимули) на служителите, тяхната професионална квалификация, продължителност на трудовия стаж, отговорностите и натоварването, както и с условията на труд.
4. Постоянната част от възнаграждението за всеки от членовете на Съвета на директорите е в размер на 3.0 ‰ (три на хиляда) от нетните приходи от продажби, изплащана ежемесечно и по 2 % (две на сто) от печалбата преди данъци, изплащана тримесечно.
5. Възнаграждението на лицата, на които е възложено управлението и представителството на дружеството в това им качество, се определя от Съвета на директорите.
6. Размерът на годишното променливо възнаграждение за всеки член на Съвета на директорите, под формата на тантиеми, не може да надхвърля 3 % от нетната печалбата за отчетната година.
7. (изм. с реш. на ОСА от 10.06.2025 г.) Преценката относно изпълнението на финансовите показатели по чл. 5 се извършва ежегодно от Съвета на

директорите въз основа на годишния финансов отчет към края на отчетната година.
8. Избраният подход на съчетаване на постоянно и променливо възнаграждение осигурява приноса на Политиката за постигане на дългосрочните бизнес цели на компанията и създаването на стойност за акционерите.
9. (нова – приета с реш. на ОСА от 14.05.2026 г.) В извънредни случаи, свързани с влошени финансово-икономически показатели на дружеството, загуба на пазарни позиции и други форсмажорни обстоятелства, водещи до реализиране на загуба от дейността повече от две последователни тримесечия, дружеството може временно да преустанови прилагането на чл. 4, т.4, т.5 и т. 6 от тази Политика.
10. (нова – приета с реш. на ОСА от 14.05.2026 г.) Наличието на посочените в предходната точка случаи се констатира със съвместно решение на Съвета на директорите и одитния комитет на дружеството.
11. (нова – приета с реш. на ОСА от 14.05.2026 г.) В решението по т. 10 Съветът на директорите и одитният комитет констатират наличието на извънреден случай съгласно т. 9, набелязват мерки за преодоляването му и определят срок, в който разпоредбите на чл. 4, т.4, т.5 и т.6 от тази Политика няма да се прилагат.

(2) За предотвратяване на конфликт на интереси при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се прилагат следните мерки:

1. решението за определяне на размера и изплащането на възнагражденията е изцяло в компетентността на Общото събрание на акционерите и в съответствие с принципите и правилата, регламентирани в тази Политика;

2. критериите по чл. 5 за определяне на променливото възнаграждение са измерими и обективни и тяхното изпълнение може да бъде установено, без участие на Съвета на директорите или необходимост от извършване на субективна преценка;

3. обективността на финансовите и нефинансовите критерии е допълнително гарантирана от нормативно установената отговорност на регистрирания одитор, извършващ независим финансов одит и на съставителя на годишните финансовите отчети за неверни, заблуждаващи или непълни данни в тях.

Чл. 5. (1) Променливото възнаграждение зависи от постигането на определени цели и резултати и се определя въз основа на следните критерии:

1. финансови показатели – резултатите от дейността, както следва:

(а) размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството преди лихви, данъци, обезценка и амортизации);

(б) размер и динамика на незавършеното производство;

(в) размер и динамика на вземанията.

2. нефинансови показатели, както следва:

(а) спазване принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;

(б) спазване на приетата от предприятието Система за управление на качеството – ISO и други стандарти.

(в) прилагане и спазване на приетия Кодекс за етично поведение, Политиката за предоставяне и разпространяване на информация и другите вътрешни правила и политики на дружеството.

(2) Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на Съвета на директорите, на Съвета на директорите като цяло, както и от резултатите от дейността на дружеството.

(3) Изплащането на 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение се разсрочва за период от 3 години от датата на решението на общото събрание.

(4) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване.

(5) Общото събрание на акционерите може да реши да не изплати до 100 % от неизплатената (в т.ч. разсрочената) част от предоставено променливо възнаграждение или да поиска връщане на до 100 % от изплатено променливо възнаграждение в следните случаи:

1. дружеството е претърпяло значителни вреди (в т.ч. репутационни) в резултат на виновно действие, извършено или допуснато от съответния член на Съвета на директорите;

2. съответният член на Съвета на директорите е нарушил забраната за допускане на конфликт на интереси;

3. променливото възнаграждение е било предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

(6) Договорът с член на съвета на директорите урежда условията и максималния размер на обезщетенията при неговото предсрочно прекратяване, както и плащания, свързани със срока на предизвестието или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна

дейност. Обезщетението при предсрочно прекратяване на договора се определя в размер на сумата от изплатените постоянни възнаграждения за последните 24 месеца.

(7) Договорът с член на съвета на директорите регламентира и възможността на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение на основанията, предвидени в Политиката. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

(8) Неизплатената част от предоставено променливо възнаграждение (ако има такава) се изплаща в едномесечен срок от освобождаване на член на Съвета на директорите от длъжност и от отговорност, освен в хипотезите на чл. 5 ал. 5.

Чл. 6. Отношенията между дружеството и изпълнителен член на Съвета на директорите (изпълнителен директор) се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва по реда на Търговския закон.

Чл. 7. Обезщетение по чл. 5, ал 6 и чл. 6, ал. 2 не се дължи в случай, че освобождаването е по причина незадоволителни резултати или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.

Чл. 8. При предсрочно прекратяване на договор за управление с член на Съвета на директорите, съответно с изпълнителен директор, общият размер на обезщетенията, дължими във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения за последните 24 месеца.

Чл. 9. (1) Общото събрание на акционерите може да предостави променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

(2) Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решението на Общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на закона.

(3) Предоставянето на възнаграждения под формата на акции цели постигане на:

1. ангажираност и съпричастност на членовете на СД за работа в дружеството, както и стимулиране на приноса им в дейността и резултатите на дружеството;
2. възможност за задържане на квалифицирани и лоялни членове на СД;
3. съответствие на интересите на членовете на СД с дългосрочните интереси на дружеството.

(4) При определяне правото и размера на възнаграждения под формата на акции се вземат предвид задълженията и приноса на всеки един член на съвета в дейността и резултатите на дружеството.

III. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 10. Дружеството оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива информация, която може да окаже влияние върху цената на емитираните финансови инструменти или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

Чл. 11. Докладът относно прилагането на политиката за възнагражденията е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

IV. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 12. Членовете на съвета на директорите внасят гаранция за управлението си в размер на тримесечното им брутно възнаграждение.

Чл. 13. Политиката за възнагражденията се преразглежда поне веднъж на всеки четири години или когато са необходими съществени промени в нея.

Политиката е приета от общото събрание на акционерите на 12.05.2021 г. и влиза в сила от 01.06.2021 г., изм. с решение на общото събрание на акционерите на 10.06.2025 г. и влиза в сила от тази дата.

Решението на общото събрание на акционерите от 12.05.2021 г. за приемане на политиката е прието, както следва: Брой акции, по които са подадени действителни гласове: 14894112, които представляват 59.32 % от капитала. Общ брой действително подадени гласове: 14894112. Брой подадени гласове „за": 14894112. Брой подадени гласове „против": няма.

Решението на общото събрание на акционерите от 10.06.2025 г. за приемане на изменения в политиката е прието, както следва: Брой акции, по които са подадени действителни гласове: 14612167, които представляват 58,20 % от капитала. Общ брой действително подадени гласове: 14612167. Брой подадени гласове „за": 1461216. Брой подадени гласове „против": няма.

Решението на общото събрание на акционерите от 14.05.2026 г. за приемане на изменения в политиката е прието, както следва: Брой акции, по които са подадени действителни гласове: 14 612 167, които представляват 58.20 % от капитала. Общ брой действително подадени гласове: 14 612 167. Брой подадени гласове „за”: 14 612 167. Брой подадени гласове „против”: няма.