

Приложение към протокол от заседание на Надзорния съвет на „Електрохолд Продажби“ АД от 16.05.2022 г. и към протокол от редовно годишно Общо събрание на „Електрохолд Продажби“ АД от 27.06.2022 г. / Appendix to Minutes of Meeting of the Supervisory Board of Electrohold Sales AD dated 16th May 2022 and to Minutes from the regular annual General Meeting of Electrohold Sales AD dated 27th June 2022

ПОЛИТИКА

ЗА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТИТЕ НА „ЕЛЕКТРОХОЛД ПРОДАЖБИ“ АД (изменено с решение на Общото събрание на Дружеството от 27.06.2022 г.)

1. ОБЩИ ВЪПРОСИ

1.1. (изменен с решение на Общото събрание на Дружеството от 27.06.2022 г.) Настоящата политика (наричана по-долу „**Политиката**“) е разработена от надзорния съвет на „“ АД (наричани по-долу съответно „**НС**“ и „**Дружеството**“) и одобрена от Общото събрание на Дружеството (наричано по-долу „**ОС**“) на основата на и в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор („Наредба № 48 от 20 март 2013 г.“). При разработването, изменянето, допълването и прилагането на Политиката стриктно се спазва приетата от Дружеството Политика за идентифициране и предотвратяване на конфликт на интереси в дружествата от Групата Електрохолд в България.

1.2. Политиката урежда общите правила и принципи за определянето на възнаграждението на членовете на управителния съвет на Дружеството (наричан по-долу „**УС**“) и на НС за дейността им като такива.

1.3.а. Дружеството плаща възнаграждение само в съответствие с настоящата Политика.

1.3.б. При извънредни обстоятелства, които биха могли да доведат до значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството, част от разпоредбите на Политиката може временно да не се прилагат. В случаите по изречение първо с решение на НС на Дружеството, действащ като Комитет по възнагражденията, се определя при какви условия и кои компоненти от Политиката няма да бъдат прилагани.

POLICY

ON

THE REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARDS OF ELECTROHOLD SALES AD (amended by a decision of the General meeting of the Company as of 27th June 2022)

1. GENERAL MATTERS

1.1. (amended by a decision of the General meeting of the Company as of 27th June 2022) This present policy (hereinafter referred to as the "**Policy**") is developed by the Supervisory Board of Electrohold Sales AD (hereinafter referred to as the "**SB**" and the "**Company**", respectively) and approved by the General Meeting of the Company (hereinafter referred to as the "**GM**") on the basis and under the requirements of Ordinance № 48 of 20th March 2013 on the Requirements to Remuneration issued by the Financial Supervision Commission ("Ordinance № 48 of 20th March 2013"). In the process of developing, amending, supplementing and applying this Policy, the Policy adopted by the Company for identification and prevention of conflicts of interest in the companies of Electrohold Group in Bulgaria is strictly observed.

1.2. The Policy sets forth the general rules and principles of determination of the remuneration of the members of the Management Board of the Company (hereinafter referred to as the "**MB**") and the SB for their operations in the capacity of such members.

1.3.а. The Company pays remuneration only in accordance with the present Policy.

1.3.б. If exceptional circumstances that could lead to a significant deterioration of the financial condition of the Company occur, part of the Policy's provisions could be temporarily suspended. In cases pursuant to the first sentence by means of a decision of the SB of the Company, acting in lieu of a Remuneration Committee, would be determined under what conditions and which components of the Policy shall be suspended.

1.4. Индивидуалните договори на Дружеството с някои или с всички членове на УС и/или на НС могат да съдържат допълнителни уточнения на въпроси, регулирани от Политиката, но по никакъв начин не могат да противоречат на Политиката. Всички индивидуални договори, сключени преди приемането на измененията и допълненията в Политиката, които съдържат клаузи противоречащи на Политиката, следва да бъдат приведени в съответствие с Политиката не по-късно от 9 (девет) месеца след влизането на Политиката в сила. Когато постигането на такова съответствие изисква съгласието на член на УС или НС и такова съгласие не е налице, Дружеството следва да предприеме действия за прекратяването на договора при срокове и условия, които най-добре отговарят на икономическия интерес на Дружеството.

1.5. Начинът на прилагане на Политиката се представя на вниманието на акционерите чрез годишен доклад за възнагражденията (наричан по-долу **“Годишният Доклад за Възнагражденията”**), приложен към годишния финансов отчет на Дружеството (наричан по-долу **“ГФО”**). Годишният Доклад за Възнагражденията се изготвя със съдържание в съответствие с приложимото законодателство.

1.6. Политиката с посочена дата на приемане и влизане в сила, заедно с резултатите от гласуването на ОС, на което е приета, се публикуват незабавно на официалната интернет страница на Дружеството. Политиката е достъпна безплатно на официалната интернет страница на Дружеството докато е в сила. Актуалният Годишен Доклад за Възнагражденията се публикува на официалната интернет страница на Дружеството за срок от десет години, след заседанието на ОС, на което е одобрен ГФО. При публикуването на Годишния Доклад за Възнагражденията Дружеството следва да спазва изискванията на приложимото законодателство относно защитата на личните данни на членовете на Управителния и Надзорния съвет.

1.4. The individual contracts of the Company with any or all of the members of the MB and/or the SB may provide further specification of matters regulated by the Policy, but may not contradict the Policy in any respect whatsoever. Any and all individual contracts, which were entered into before the adoption of the amendments and supplements in the Policy, which contain clauses contradicting the Policy, shall be brought in compliance with the Policy not later than 9 (nine) months from the effective date of the Policy. Where the achievement of such compliance requires consent by a member of the MB or the SB and such consent is not in place, the Company shall undertake action towards the termination of the contract on terms and under conditions, which best suit the economic interest of the Company.

1.5. The way of implementation of the Policy shall be disclosed to the shareholders of the Company via an Annual Remuneration Report (referred to hereinafter as the **“Annual Remuneration Report”**) attached to the Annual Financial Statements of the Company (referred to hereinafter as the **“AFS”**). The Annual Remuneration Report shall be prepared with contents in compliance with the applicable law.

1.6. The Policy with indicated date of adoption and entry into force together with the voting results of the GM, on which it was adopted, shall be published without further delay on the official website of the Company. The Policy is available free of charge on the official website of the Company until it is in force. The most up to date Annual Remuneration Report shall be published on the official website of the Company for 10-year period after the session of the GM, at which was approved the AFS. When publishing the Annual Remuneration Report the Company shall observe the requirements of the applicable law related to data protection of the members of the Management and the Supervisory Board.

1.7. Дружеството прилага Политиката в съответствие с регулаторните изисквания спрямо публичните дружества, със своите бизнес цели, краткосрочните и дългосрочни интереси и стратегията за бъдещо развитие и устойчивост на Дружеството, както и с финансовото и икономическото му състояние в контекста на съответната икономическа ситуация на национално и европейско ниво.

1.8. Прилагането на настоящата Политика допринася за по-доброто планиране на разходите на Дружеството, както и стимулира ръководството, което ще допринесе за постигане на бизнес целите и стратегията за устойчиво развитие на Дружеството.

1.9. При изготвяне на настоящата Политика са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, като са взети предвид, от една страна, спецификата в дейността на електроснабдително дружество и търговец с електроенергия, а от друга - средната численост на персонала, работната заплата и стаж, както и организационната структура, производителност, работно натоварване, условия на труд и работна среда.

2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ И ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ

2.1. Възнагражденията на членовете на УС и членовете на НС се състоят единствено от постоянен компонент, без това да засяга прилагането на чл. 2.3 от Политиката.

2.2. Освен ако ОС вземе решение в друг смисъл, обусловено от наличието на обективни причини за това:

(а). възнаграждението на всеки от членовете на УС следва да бъде равно на това на който и да било от останалите членове на УС; и

(б). възнаграждението на всеки от членовете на НС следва да бъде равно на това на който и да било от останалите членове на НС.

2.3. Без да се ограничава общият характер на следващите разпоредби, участието на член на УС и/или член на НС в дейността на някой от постоянните или създадени с оглед на конкретен случай органи или работни групи по

1.7. The Company shall apply the Policy in accordance with the regulatory requirements for public companies, its business objectives, short-term and long-term interests and strategy for future development and sustainability of the Company, as well as its financial and economic situation in the context of the national and European economic state of affairs.

1.8 The implementation of the present Policy of the Company contributes to better planning of expenses, as well as stimulates the management, which will contribute to the achievement of the business objectives and the strategy for the sustainable development of the Company.

1.9. In preparing the present Policy, the remuneration and working conditions of the Company's employees are taken into account, considering: on the one hand, the specifics of the activity of an electricity supply and trading company, and on the other hand the average number of staff, salary and length of service and organizational structure, productivity, workload, working conditions and working environment.

2. REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD AND THE MEMBERS OF THE SUPERVISORY BOARD

2.1. The remuneration of the members of the MB and the members of the SB shall consist of a fixed component only, without prejudice to the provision of Art. 2.3 of the Policy.

2.2. Unless resolved otherwise by the GM for objective reasons:

(a). the remuneration of each of the members of the MB shall be equal to the one of any other member of MB; and

(b). the remuneration of each of the members of the SB shall be equal to the one of any other member of the SB.

2.3. Without limiting the generality of the forthcoming, the participation by a member of the MB and/or a member of the SB in the operations of any permanent or ad-hoc body, taskforce or project-based initiative realized by the Company,

Приложение към протокол от заседание на Надзорния съвет на „Електрохолд Продажби“ АД от 16.05.2022 г. и към протокол от редовно годишно Общо събрание на „Електрохолд Продажби“ АД от 27.06.2022 г. / Appendix to Minutes of Meeting of the Supervisory Board of Electrohold Sales AD dated 16th May 2022 and to Minutes from the regular annual General Meeting of Electrohold Sales AD dated 27th June 2022

проекти или инициативи, реализирани от Дружеството, което участие се простира извън обичайния обем на неговите задължения, както и изпълнението на правомощията на Председател (Зам.-председател) на УС и/или НС на заседанията на УС и/или НС или по друг начин, обикновено би следвало да се счита за „обективна причина“ по смисъла на чл. 2.2. от Политиката.

2.4. Размерът на възнаграждението на членовете на УС и членовете на НС се одобрява от съответния орган на Дружеството съгласно Устава и приложимото законодателство.

2.5. След преценяването на икономическото и финансовото положение на Дружеството ОС би могло да вземе решение да предостави допълнително възнаграждение под формата на акции (на членовете на УС и членовете на НС), опции върху акции (на членовете на УС) и друг вид подходящи финансови инструменти (на членовете на УС и членовете на НС). В случаите по предходното изречение чл. 2.2 от Политиката не се прилага.

3. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ДОГОВОРИ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УС ИЛИ НС

3.1. Обезщетение при предсрочно прекратяване на договори за възлагане на управлението или на надзорни правомощия между Дружеството и членовете на УС или НС няма да се дължи, в случай че прекратяването е по инициатива на Дружеството въз основа на някое от следните основания:

(а). незадоволително изпълнение на неговите/нейните задължения от страна на члена на УС или НС, установено от компетентния за това орган на Дружеството съгласно Устава и приложимото право;

(б). нарушаване на законова разпоредба или договорно ограничение за упражняване на дейност, която е конкурентна на тази на Дружеството;

(в). нарушаване на законова разпоредба или договорно ограничение за разкриване на информация, която има статут на търговска тайна или е по друг начин защитена

which exceeds the scope of his recurrent duties, and the performance of duties of Chairman (Vice-Chairman) of the MB and/or the SB at the meetings of the MB and/or the SB or otherwise would normally qualify as an “objective reason” in the sense of Art. 2.2 of the Policy.

2.4. The amount of the remuneration of the members of the MB and the members of the SB shall be approved by the respective body of the Company according to the By-Laws and the applicable law.

2.5. After assessment of the economic and financial situation of the Company, the GM could resolve on providing as an additional remuneration shares (for the members of the MB and the members of the SB), stock options (for the members of the MB) and other appropriate financial instruments (for the members of the MB and the members of the SB). In the case under the preceding sentence, Art. 2.2 of the Policy shall not apply.

3. COMPENSATIONS AT TERMINATION OF INDIVIDUAL CONTRACTS WITH MEMBERS OF MB OR SB

3.1. Compensation for early termination of contracts for management or supervisory services between the Company and the members of the MB or the SB shall not be due, if the termination is initiated by the Company on any of the following grounds:

(a). unsatisfactory performance of his/her duties as member of the MB or the SB established by the respective corporate body of the Company according to the By-Laws and the applicable law;

(b). breach of any of the statutory or contractual restrictions to the exercising of activity, which is competitive to the one of the Company;

(c). breach of any of the statutory or contractual restrictions to the disclosure of information, which qualifies as business secret or is otherwise proprietary to the Company; and

информация на Дружеството; и

(г). причиняване на вреди на Дружеството чрез действия или бездействия, за които членът на УС или НС отговаря.

3.2. В случай на прекратяване с писмено предизвестие от страна на Дружеството на договор за възлагане на управление или надзорни правомощия между Дружеството и член на УС или НС, при което срокът на предизвестие, предвиден в съответния договор, не е спазен от Дружеството, общият размер на обезщетенията за такова предсрочно прекратяване ще бъде равен на постоянното възнаграждение за времето на неспазеното предизвестие, но за не повече от 2 месеца.

3.3. Когато индивидуалният договор за възлагане на управление или надзорни правомощия между Дружеството и член на УС или НС предвижда задължение за въздържане от конкурентна дейност или задължение, което по същество е идентично на това, за определен срок след прекратяването на договора, общият размер на обезщетенията за поемането на такова задължение ще бъде равен на постоянното възнаграждение за периода на изпълняването на това задължение.

3.4. Независимо от която и да е разпоредба на Политиката в друг смисъл, общият размер на всички обезщетения съгласно чл. 3.2 и чл. 3.3 от Политиката няма да надхвърля общия размер на постоянното възнаграждение за последните 2 години преди датата на прекратяване.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

4.1. Изменения или допълнения на Политиката могат да бъдат извършвани само по начина на нейното първоначално приемане. Предложенията за приемане на нова Политика, за изменения и/или допълнения в настоящата Политика или за преразглеждането ѝ се приемат от ОС на Дружеството.

4.2. Дружеството преразглежда Политиката най-малко веднъж на всеки 4 (четири) години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по чл. 1.7.

(d). cause of damage to the Company by acts or omissions to act, for which the member of the MB or the SB could be held responsible.

3.2. In the event of termination by way of a written notice by the Company of a contract for management or supervisory services between the Company and a member of the MB or the SB, where the notice period provided in the respective contract is not observed by the Company, the total amount of the compensation for such early termination shall be equal to the fixed remuneration for the non-expired notice period, but not more than 2 months.

3.3. Where the individual contract for management or supervisory services between the Company and a member of the MB or the SB provides for a non-compete or substantially similar commitment for a certain period after the termination of the contract, the total amount of the compensation for the undertaking of this commitment shall be equal to the fixed remuneration for the duration of the commitment.

3.4. Notwithstanding any clause of the Policy providing otherwise, the total of all compensations under Art. 3.2 and Art. 3.3 of the Policy payable to any member of the MB or the SB shall not exceed the total of the fixed remuneration of such member for the last 2 years ending on the date of termination.

4. FINAL PROVISIONS

4.1. Amendments or supplements to the Policy shall be made in the way, in which it is originally adopted. The proposals for adoption of a new Policy, for amendments and/or supplements in the present Policy or for its review are subject of approval by the GM.

4.2. The Company shall review at least once every 4 years the Policy, as well as when significant amendments and/or supplements in it are necessary or this is necessary to achieve the objectives under Art. 1.7.

Приложение към протокол от заседание на Надзорния съвет на „Електрохолд Продажби“ АД от 16.05.2022 г. и към протокол от редовно годишно Общо събрание на „Електрохолд Продажби“ АД от 27.06.2022 г. / Appendix to Minutes of Meeting of the Supervisory Board of Electrohold Sales AD dated 16th May 2022 and to Minutes from the regular annual General Meeting of Electrohold Sales AD dated 27th June 2022

4.3. Политиката се разработва от НС, изпълняващ функциите на Комитет по възнагражденията в Дружеството.

4.3. The Policy shall be developed by the SB, acting in lieu of a Remuneration Committee of the Company.

4.4. Изменения и допълнения в закона, които засягат някоя от разпоредбите на Политиката, не следва да се считат за засягащи действието на останалите разпоредби на Политиката.

4.4. Amendments and supplements to the law, which affects any of the provisions of the Policy, shall not have any impact on the remaining provisions of the Policy.

4.5. В случай на промяна в законодателството, направена след датата на влизане в сила на Политиката, в резултат на която промяна може да настъпи несъответствие между някоя от разпоредбите на Политиката и императивна норма на закона, последната има предимство до последващото изменение на съответната разпоредба/и на Политиката с такава/такива, която/които отговаря/т на съответното действащо законодателство.

4.5. In case of legislative amendments following the date of entrance into force of the Policy, as a result of which discrepancy between any of the provisions of the Policy and a mandatory rule of the law might arise, the latter shall prevail up to the consequent replacement of the relevant provision(s) of the Policy with such in compliance with the relevant effective legislation.

4.6. В случаи на противоречие между разпоредби на индивидуалните договори на членовете на съветите и разпоредби на Политиката, разпоредбите на Политиката имат предимство.

4.6. In cases of discrepancy between provisions of the individual contracts of members of the MB and/or the SB and provisions of the Policy, the provisions of the Policy shall prevail.

Политиката е приета с решение на ОС на Дружеството от 5 ноември 2020 г., влиза в сила от момента на нейното приемане и замества Политиката за възнагражденията на членовете на съветите на Дружеството, приета с решение на ОС от 14 ноември 2013 г. Настоящата Политика е изменена с решение на ОС на Дружеството от 27 юни 2022 г.

This Policy was adopted by a resolution of the GM of the Company of 5th November 2020, became effective upon the moment of its adoption and substitutes the Policy on the Remuneration of the members of the Boards of the Company adopted by a resolution of the GM of the Company of 14th November 2013. This Policy was amended by a resolution of the GM of the Company of 27th June 2022.