

КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

КЪМ СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ

Комитет по възнагражденията

Комитетът по възнагражденията е отговорен за дефинирането и изпълнението на политиката по възнагражденията за ръководния персонал и ключови длъжности в Сирма Груп Холдинг.

Състав

Съветът на директорите на Сирма Груп Холдинг следва да избере минимум три от членовете на Комитета по възнагражденията. Поне един от членовете на Комитета трябва да не е член на Съвета на директорите, като притежава специфични познания в сферата на възнаграждение на висш ръководен персонал. Всички членове на Комитета трябва да са професионалисти с доказан бизнес опит и експертиза.

Комитетът може да ангажира външни юридически, финансови или други консултанти, ако счете това за необходимо за изпълнението на своите задължения, без одобрението на който и да е длъжностно лице на Дружеството и за сметка на Дружеството.

Функциониране

Комитетът трябва да се събира на вътрешно определени интервали, така че да е в състояние да изпълнява своевременно своите отговорности, така както са описани в т.1 до 3 по-долу (като изпълнява законови или вътрешно наложени ограничения). Тази процедура се повтаря всеки път, когато е поискана промяна в схемата на възнаграждения.

Един от членовете на Комитета трябва да бъде вътрешно назначен да изготвя и поддържа протоколите от срещите на които са взети решения.

С цел да изпълни своето задължение, така както е описано в т.4 по-долу, Комитетът следва да се събира минимум веднъж на всеки три месеца, за да анализира ефектите на текущата схема за възнаграждения и да издаде Доклад за текущото състояние.

За изпълнение на своите цели, Комитетът може да ангажира професионалната помощ на външни консултанти.

Решенията, които са взети от Комитетът трябва да бъдат одобрени от Съвета на директорите.

Отговорности

1. Изработване на схемите за възнаграждение на всички членове на Съвета на директорите, като се взима под внимание специфични отговорности и се цели подравняване на техните интереси със стратегическите цели на Сирма Груп Холдинг.
2. Изработване на схеми за възнаграждение за всички ключови служители на Сирма Груп Холдинг, като се подравняват техните интереси с постигането на специфични желани ключови индикатори (KPI).
3. Разработване на обща рамка за възнагражденията на всички ключови служители в дъщерните дружества на Сирма Груп Холдинг.
4. Контрол на внедряването и предложения за корекции на одобрените схеми за възнаграждение.

* * *