

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „СПИДИ” АД	REMUNERATION POLICY FOR MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS OF SPEEDY AD
I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ	I. GENERAL TERMS AND CONDITIONS
<p>Чл. 1. (1) Настоящата политика за възнагражденията в „Спиди” АД (Политиката) е разработена на основание чл.116в от Закона за публичното предлагане на ценни книжа в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Обн. - ДВ, бр. 32 от 2013 г., изм. и доп. – ДВ, бр. 41 от 2019 г., изм. и доп. – ДВ, бр. 66 от 2019 г., изм. и доп. – ДВ, бр.61 от 2020 г.)</p>	<p>Art.1 (1) The current Remuneration Policy of Speedy AD (the Policy) has been developed on the basis of Article 116c of the Public Offering of Securities Act in accordance with Ordinance no. 48 dated 20.03.2013 on the requirements for the remunerations (Published – State Gazette no.32 /2013, as amended and supplemented – State Gazette no.41 / 2019, as amended and supplemented – State Gazette no.66 / 2019, as amended and supplemented – State Gazette no.61 / 2020)</p>
<p>(2) Целта на настоящата политика е да определи принципите и изискванията, които се прилагат при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Спиди” АД.</p>	<p>(2) The purpose of this Policy is to determine the principles and requirements that apply in respect of the determination and payment of the remuneration of the members of the Board of Directors of Speedy AD.</p>
<p>Чл. 2. (1) Дружеството преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнагражденията, както и когато по преценка на Съвета на директорите са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на нейните цели.</p>	<p>Art.2 (1) The company reviews the Remuneration Policy at least once every 4 years, as well as when, in the opinion of the Board of Directors, significant changes and /or additions to it are necessary or necessary to achieve its objectives.</p>
<p>(2) Съветът на директорите на „Спиди” АД разработва политиката, периодично подлага на преглед основните ѝ принципи и съответствие с приложимото законодателство, както и отговаря за нейното прилагане.</p>	<p>(2) The Board of Directors of Speedy AD develops the Policy, periodically reviews its basic principles and compliance with applicable legislation and is responsible for its implementation.</p>
<p>(3) Всеки член на Съвета на директорите може да инициира преразглеждане на политиката и/или да предложи конкретни изменения и/или допълнения в нея. Всички постъпили предложения се</p>	<p>(3) Each member of the Board of Directors may initiate a revision of the Policy and / or propose specific amendments and / or additions to it. All submitted proposals are considered at a meeting of the Board of</p>

<p>разглеждат на заседание на Съвета на директорите и се подлагат на гласуване, като протоколът от заседанието отчита проведените обсъждания и резултатите от гласуването. Прилагат се реда за провеждане на заседание на Съвета на директорите, както и правилата за кворум и мнозинството, предвидени в Устава на дружеството. Приетите предложения за изменения и/или допълнения на политиката се предлагат за обсъждане и приемане от Общото събрание на акционерите.</p>	<p>Directors and are put to a vote, provided that the minutes of the meeting take records of the discussions held and the results of the voting. The procedure for holding a meeting of the Board of Directors, as well as the rules for quorum and the majority provided for in the Articles of Association of the company shall be applied. The approved proposals for amendments and / or additions to the Policy are submitted for discussion and adoption by the General Assembly.</p>
<p>(4) Предложенията за приемане на политиката за възнагражденията, за изменения и/или допълнения в нея или за преразглеждането и се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на публичното дружество, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се приемат от Общото събрание на акционерите. Предложенията се включват в дневния ред на първото следващо редовно Общо събрание на дружеството, освен когато Съветът на директорите прецени, че същите са неотложни. В последния случай Съветът на директорите свиква извънредно Общо събрание на акционерите.</p>	<p>(4) The proposals for adoption of the Remuneration Policy, for amendments and / or additions to it or for its review shall be included as a separate item in the agenda of the General Assembly meeting of the public company, announced in the invitation under Art. 115, para. 2 of the POSA, and shall be approved by the General Assembly. The proposals shall be included in the agenda of the first ordinary General Assembly meeting of the company, except when they are considered by the Board of Directors as urgent. In the latter case, the Board of Directors convenes an extraordinary meeting of the General Assembly.</p>
<p>(5) Приетата политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемане от Общото събрание, дата на влизане в сила и резултатите от гласуването на Общото събрание, се публикува на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно докато е в сила.</p>	<p>(5) The adopted Remuneration Policy with the stated therein date of adoption by the General Assembly, the date its entry into force and the results of the voting of the General Assembly, shall be published on the company's website and shall be available free of charge for the duration of its validity.</p>
<p>(6) Размерът на възнагражденията на Съвета на директорите се съобразяват с пазарните условия с цел привличането, задържането и мотивирането на подходящи и компетентни лица. Същевременно нивата на възнагражденията са обвързани и с възнагражденията на висшия управленски персонал. Последните са част от</p>	<p>(6) The remuneration of the Board of Directors shall take into account the market conditions in order to attract, retain and motivate suitable and competent persons. At the same time, the remuneration levels should be linked to the remuneration of senior management. The latter are part of the overall personnel management policy, where the working conditions and the</p>

цялостната политика за управление на персонала, където условията на труд и възнагражденията се определят от нивата на възложените отговорности и постигнатите резултати на всички служители в дружеството.	remuneration are determined by the levels of assigned responsibilities and the achieved results of all employees in the company.
Чл. 3. (1) „Спиди” АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.	Art.3 (1) Speedy AD discloses to its shareholders the way it applies the Remuneration Policy in a report, which is a separate document to the annual financial statements of the company.
(2) Докладът по ал. 1 следва задължително да включва съдържанието, посочено в чл.12, ал.2 и чл. 13 от Наредба № 48 на КФН.	(2) The report under para. 1 shall obligatorily include the content, indicated in art. 12, para 2 and art. 13 of Ordinance no. 48 of the FSC.
(3) Докладът по ал. 1 се публикува на интернет страницата на дружеството www.speedy.bg по реда, за срока и при условията, предвидени в чл.12, ал.4 и сл. от Наредба №48 на КФН.	(3) The report under para. 1 shall be published on the website of the company www.speedy.bg by the order, for the term and under the conditions, provided in art. 12, para 4 et seq. of Ordinance no. 48 of FSC.
II. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ	II. TYPES OF REMUNERATION
Чл. 4. (1) „Спиди” АД може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно, така и променливо възнаграждение.	Art.4 (1) Speedy AD may pay to the members of the Board of Directors both permanent and variable remuneration.
(2) Изплащането на променливо възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати.	(2) The payment of variable remuneration is made in accordance with objective and measurable criteria for achieved results.
(3) Критериите за постигнати резултати от дейността насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и включват финансови и нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.	(3) The criteria for the achieved results of the activity promote the stability of the company in the long run and include financial and non-financial indicators, which are important for the long-term activity of the company.
(4) За постигането на тези цели:	(4) To achieve these goals:
<ul style="list-style-type: none"> Към Съвета на директорите са поставени цели в посока дългосрочен и устойчив растеж, поддържане на висока рентабилност и поддържане на висока финансова независимост и 	<ul style="list-style-type: none"> The Board of Directors is aimed to achieve set goals in the direction of long-term and sustainable growth, maintaining high profitability and maintaining high financial

ликвидност, съответно ниско ниво на риск;	independence and liquidity, respectively low level of risk;
<ul style="list-style-type: none"> • Финансовите и нефинансовите показатели, на базата на които се определя променливото възнаграждение включват показатели за растеж, финансова автономност и постигането на конкретни цели, ключови за развитието на дружеството. 	<ul style="list-style-type: none"> • The financial and non-financial indicators, on the basis of which the variable remuneration is determined, include indicators for growth, financial autonomy and the achievement of specific goals, which are key for the development of the company.
(5) Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на дружеството. Не се предвиждат ползи или облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.	(5) It is not envisaged to provide remuneration to the members of the Board of Directors in the form of shares of the company, options on shares or other rights to acquire shares. No remuneration based on changes in the company's share price is envisaged. There are no benefits or advantages associated with voluntary pension and / or health insurance.
III. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	III. PERMANENT REMUNERATION
Чл. 5. (1) Постоянното възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на директорите, които не се формират на база постигнати резултати.	Art.5 (1) The permanent remuneration represents the payments to a member of the Board of Directors, which are not formed on the basis of achieved results.
(2) Размерът на постоянното възнаграждение на член на Съвета на директорите се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на „Спиди” АД относно променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.	(2) The amount of the permanent remuneration of a member of the Board of Directors is determined in a way that allows the application of a flexible policy by Speedy AD regarding the variable remuneration, including the possibility to withhold the payment when the criteria for achieved results are not met, as well as when there is a significant deterioration in the financial condition of the company.
(3) Размерът на постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя с решение на Общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК.	(3) The amount of the permanent remuneration of the members of the Board of Directors is determined by a decision of the General Assembly of the Shareholders, in accordance with the requirement of Art. 116c, para. 1 of the POSA.

<p>(4) Размерът на постоянното възнаграждение на Изпълнителния директор се определя в сключения с него договор за възлагане на управлението. Договорът за възлагане на управлението се сключва от името на дружеството от Председателя на Съвета на директорите. В случай че Председателят на Съвета на директорите е Изпълнителен директор, договорът се сключва за дружеството от Заместник Председателя.</p>	<p>(4) The amount of the permanent remuneration of the Executive Director is determined in the executed Management Agreement. The Management Agreement is executed on behalf of the company by the Chairman of the Board of Directors. In case the Chairman of the Board of Directors and the Executive Director are one and the same person, the Management Agreement is executed on behalf of the Company by the Deputy Chairman.</p>
<p>IV. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ</p>	<p>IV. VARIABLE REMUNERATION</p>
<p>Чл. 6. (1) Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на директорите, които се формират на база постигнати резултати.</p>	<p>Art.6 (1) The variable remuneration represents the payments to a member of the Board of Directors, which are formed on the basis of achieved results.</p>
<p>(2) Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансови и нефинансови критерии за постигнати резултати.</p>	<p>(2) Financial and non-financial criteria for achieved results are used for the purposes of the payment of the variable remuneration.</p>
<p>Чл. 7. (1) Финансовите критерии за постигнати резултати са:</p>	<p>Art.10 (1) The financial criteria for achieved results are:</p>
<p>1. Реализирането на приходи от обичайната дейност на „Спиди” АД;</p>	<p>1. The realization of revenues from the ordinary activity of Speedy AD;</p>
<p>2. Реализирането на положителен финансов резултат.</p>	<p>2. The realization of a positive financial result.</p>
<p>(2) Конкретните параметри на финансовите критерии по ал. 1 за всяка календарна година се определят с решение на Съвета на директорите, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година финансови критерии, както и утвърдения бюджет и стратегия за съответната календарна година.</p>	<p>(2) The specific parameters of the financial criteria under para. 1 for each calendar year shall be determined by a decision of the Board of Directors, based on an analysis of the achieved results according to the financial criteria set for the previous year, as well as the approved budget and strategy for the respective calendar year.</p>
<p>(3) Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.</p>	<p>(3) The assessment of the fulfillment of the financial criteria for achieved results is performed annually, based on the audited annual financial statements of the company.</p>
<p>Чл. 8. (1) Нефинансовите критерии за постигнати резултати се определят</p>	<p>Art.8 (1) The non-financial criteria for achieved results are determined annually by</p>

ежегодно от Съвета на директорите на „Спиди” АД, съобразно краткосрочните и средносрочни планове за развитие на дружеството.	the Board of Directors of Speedy AD, according to the short-term and medium-term development plans of the company.
(2) Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година нефинансови критерии.	(2) The assessment of the fulfillment of the non-financial criteria for achieved results is performed annually, based on an analysis of the achieved results according to the non-financial criteria set for the previous year.
(3) Нефинансовите критерии са свързани с развитието на оперативния капацитет на дружеството – материална и техническа база, логистична и офисна мрежа, условия на труд и развитието на персонала и други.	(3) The non-financial criteria are related to the development of the operational capacity of the company - material and technical base, logistics and office network, working conditions and staff development, etc.
Чл. 9. (1) Максимално допустимият общ размер на променливите възнаграждения се утвърждава от Общото събрание на акционерите.	Art.9 (1) The maximum acceptable total amount of the variable remuneration is approved by the General Assembly of the Shareholders.
(2) Съветът на директорите взема решение за начина на разпределение на сумата по ал. 1 ежегодно, на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.	(2) The Board of Directors shall decide on the manner of distribution of the amount under para. 1 annually, based on the audited annual financial statements of the company.
(3) Изплащането на 40 % от размера на променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, считано от датата на провеждане на заседанието на Съвета на директорите, което одобрява изплащането му.	(3) The payment of 40% of the amount of the variable remuneration is rescheduled for a period of 3 years, starting from the date of the meeting of the Board of Directors, which authorizes its payment.
(4) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни месечни вноски, освен ако Съветът на директорите не е взел решение за постепенно нарастване на вноските за срока на разсрочване.	(4) The payment of the rescheduled part of the variable remuneration shall be made proportionally, in equal monthly installments, unless the Board of Directors has not decided to gradually increase the installments for the term of rescheduling.
(5) При изплатено променливо възнаграждение на основание на данни, които впоследствие са се оказали неверни, размерът на възнаграждението се коригира съобразно действително постигнатите резултати, Надвзетата сума подлежи на връщане, за което се уведомява засегнатото лице. Решението за	(5) In case of paid variable remuneration on the basis of data, which subsequently turned out to be incorrect, the amount of the remuneration is adjusted according to the actually achieved results. The overpaid amount is subject to return, of which the affected person is notified. The decision for the return shall be taken by the General

връщане се взема от Общото събрание на акционерите на дружеството.	Assembly of the Shareholders of the company.
V. ГАРАНЦИИ	V. GUARANTEE
Чл. 10. (1) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем)-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3 (три)-месечното им брутно възнаграждение. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната.	Art.10 (1) The members of the Board of Directors are obliged within 7 (seven) days from their election to submit a guarantee for their management, the amount of which is determined by the General Assembly of the shareholders and may not be less than 3 (three) months gross remuneration. The guarantee is blocked in favor of the Company on the member's bank account, opened in a bank indicated by the Company on the territory of the country.
(2) При невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на Съвета на директорите до внасяне на пълния размер на гаранцията.	(2) In case of non-payment of the guarantee within the set term, the respective person shall not receive remuneration as a member of the Board of Directors until payment of the full amount of the guarantee.
(3) При промяна на размера на постоянното възнаграждение на член на Съвета на директорите, гаранцията се актуализира съответно.	(3) In the event of a change in the permanent remuneration of a member of the Board of Directors, the guarantee shall be updated accordingly.
(4) Гаранцията се освобождава:	(4) The guarantee shall be released:
а) в полза на внеслото я лице - след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;	a) in favor of the guarantor - after the date of the decision of the General Assembly of Shareholders for his/her release from liability and after the respective release from office;
б) в полза на дружеството - в случай, че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.	b) in favor of the company - in case the General Assembly of Shareholders has taken a decision to that effect when damages to the company has been identified.
(4) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от Общото събрание на акционерите, и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в	(4) The General Assembly of Shareholders may release a member of the Board of Directors from liability in the presence of audited annual financial statements for the previous year, approved by the General Assembly of Shareholders, and interim financial statements for the period from the beginning of the current year to the last day of the the month preceding the month in

който е обявена поканата за свикване на Общото събрание.	which the invitation to convene the General Assembly was announced.
VI. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ	VI. REQUIREMENTS FOR THE MANAGEMENT AGREEMENTS EXECUTED WITH THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS
Чл. 11. (1) Договорът за управление с изпълнителния член на Съвета на директорите, задължително съдържа клауза, даваща възможност на дружеството да изисква връщане на изплатено променливо възнаграждение, определено въз основа на принципите по глава IV. На връщане подлежат суми, предоставени въз основа на данни, които в последствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от Общото събрание на акционерите на дружеството.	Art.11 (1) The Management Agreement with the executive member of the Board of Directors must contain a clause enabling the company to demand a refund of paid variable remuneration, determined on the basis of the principles of Chapter IV. Amounts provided on the basis of data which subsequently proved to be incorrect shall be recoverable. The decision for the return is taken by the General Assembly of the Shareholders of the company.
(2) При предсрочно прекратяване на Договор за управление с Изпълнителния директор, общият размер на обезщетенията, дължими на лицето във връзка с предсрочното прекратяване, в това число и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.	(2) In the event of early termination of a Management Agreement with the Executive Director, the total amount of compensation due to the person in connection with early termination, including payments related to the notice period or provided for in the non-compete clause, may not exceed the amount of the paid annual permanent remunerations to the person for two years.
(3) Обезщетението за неспазено предизвестие при прекратяване на Договора за управление не може да надвишава размера на възнаграждението на Изпълнителния директор за неспазения срок. Обезщетението, платимо във връзка с прекратяване на Договора за управление, както и обезщетението, произтичащо от забрана за извършване на конкурентна дейност, не може да надвишава всяко размера на изплатените годишни постоянни възнаграждения на Изпълнителния директор за една година.	(3) The compensation for non-observance of the notice period upon termination of the Management Agreement may not exceed the amount of the remuneration of the Executive Director for the non-observed notice period. Each, the compensation payable in connection with the termination of the Management Agreement, and the compensation resulting from the prohibition to perform competitive activity, may not exceed the annual permanent remuneration paid to the Executive Director for one year.

(4) Обезщетения по ал. 2 не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на Изпълнителния директор.	(4) Compensations under para. 2 shall not be due if the termination of the Management Agreement is due to unsatisfactory results and / or culpable behavior of the Executive Director.
(5) При предсрочно прекратяване на Договор за управление с Изпълнителния директор, поради нарушаване клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, лицето дължи обезщетения към дружеството в размер не по-голям от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.	(5) In case of early termination of the Management Agreement with the Executive Director, due to violation of the clause prohibiting the performance of competitive activity, the person owes compensations to the company in the amount, which may not exceed the paid annual permanent remuneration of the person for a period of two years.
(6) Най-малко веднъж годишно Съветът на директорите прави преглед на политиката по отношение на възнаграждението на Изпълнителния директор.	(6) At least once a year, the Board of Directors reviews the Executive Director's remuneration policy.
VII. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ	VII. CONFLICT OF INTEREST
Чл.12. (1) Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.	Art.12 (1) The remuneration structure is built in a way that does not create a conflict of interest.
(2). Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на членовете на Съвета на директорите, като те не се поставят в ситуация, при която вземането на определени решения са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.	(2) The remuneration shall be formed in such a way as not to impair the independence of the members of the Board of Directors. The latter shall not be placed in a situation where certain decisions are directly related to the increase in the remuneration.
(3). Възнагражденията се формират по начин, така че възнаграждението на отделен член на Съвета на директорите да не зависи пряко от възнаграждението на друг/другите членовете на Съвета на директорите.	(3) The remuneration shall be formed in such a way that the remuneration of an individual member of the Board of Directors does not directly depend on the remuneration of another / other members of the Board of Directors.
(4) Всеки член на Съвета на директорите при упражняване на правата и процедурите по чл.2 от настоящата политика, има право да повдигне въпрос за потенциален или установен конфликт на интереси при формиране на възнагражденията на управителния орган. Проведените обсъждания и приетите решения се документират.	(4) Each member of the Board of Directors in exercising the rights and procedures under Article 2 of this Policy, has the right to raise the issue of potential or established conflict of interest in the formation of the remuneration of the management body. All discussions and decisions taken in that respect shall be documented.

VIII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	VIII. MISCELLANEOUS PROVISIONS
§1. Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите на „Спиди” АД.	§1. This Policy has been developed by the Board of Directors of Speedy AD.
§2. Настоящата политика влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от общото събрание на акционерите на дружеството и се оповестява по реда, със съдържанието и в сроковете, предвидени в Наредба № 48 на КФН.	§2. This Policy enters into force on the date on which a decision is made for its approval by the General Assembly of the company and is disclosed in the manner, with the content and within the time limits provided in Ordinance no. 48 of the FSC.
Дата на приемане:	Date of approval:
Дата на влизане в сила:	Date of entry into effect:
Резултати от гласуване на Общото събрание:	Results from the voting by the General Assembly: