



ТЕЦ "Бобов дол" АД

ДОКЛАД

за изпълнение на политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД, изготвен на основание чл. 12, ал. 1 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията и разкрива начина, по който дружеството прилага политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите (СД) на дружеството.

„ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД е вписано в регистъра на публичните дружества, воден от Комисията за финансов надзор с Решение № 306 – ПД от 14.04.2022 г.

Действащата политиката за възнагражденията на членовете на СД на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД е разработена от СД на дружеството и е утвърдена от първото, проведено след придобиване на публичен статут Общо събрание на акционерите (ОСА) с единодушно решение по протокол от 27.06.2022 г., в сила е от датата на приемането и има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на съвета. Съгласно чл. 11, ал. 5 от Наредба № 48, до приемането на политика за възнагражденията, публичното дружество е изплащало възнаграждения на членовете на СД в съответствие със съществуващата си практика.

Настоящият доклад съдържа преглед на начина, по който политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите е прилагана за отчетната 2023 г. и програма за прилагане на политиката през следващата финансова година. Същият отразява фактическото прилагане на обективни принципи за формиране на възнагражденията, с оглед на привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на директорите и мотивирането им да работят в интерес на дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

Възнагражденията на Съвета на директорите в „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД за 2023 год. са формирани само от постоянно възнаграждение, определено от Общо събрание на акционерите. Допълнителни стимули и променливи възнаграждения не са изплащани.

Не се очаква начисляване и/или изплащане за следващия отчетен период на променливо възнаграждение, въпреки предвидената в Политика възможност за изплащане на променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите, на базата на постигнати финансови и нефинансови резултати.

Предвид горното, при прилагането на политиката за възнагражденията на членовете на СД са отчитани следните принципи:



- Възнагражденията на членовете на СД, включително и на Изпълнителния директор, се определят от ОСА на Дружеството;
- На членовете на СД на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД се изплаща единствено постоянно възнаграждение.
- В приетата от ОСА на Дружеството Политика за възнагражденията е регламентирана и възможност да се определи и изплати променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите, на базата на постигнати финансови и нефинансови резултати. **През 2023 год. на членовете на Съвета на директорите не е изплащано променливо възнаграждение.**
- Всички членове на Съвета на директорите са внесли гаранция за управлението си.

През 2023 год., както и към датата на изготвяне на настоящия доклад, СД не е предлагал и не са извършвани промени в приетата и утвърдена от Общото събрание на акционерите Политика на възнагражденията.

Съветът на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД възнамерява стриктно да спазва Политиката за възнагражденията, която е утвърдена от Общото събрание на акционерите на дружеството, както през следващата финансова година, така и в дългосрочна перспектива.

Информация по чл. 13 от Наредба № 48

1. Информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията:

Процесът на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията е ясно определен в Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Наредба № 48. В съответствие с изискванията на ЗППЦК, възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД се определят от Общото събрание на акционерите. Политиката за възнагражденията е разработена от Съвета директорите и при нейното разработване не са използвани външни консултанти.

Актуалната редакция на Политиката за възнагражденията е утвърдена с решение на ОСА на дружеството от 27.06.2022 г., прието със 100 % от гласовете на представения капитал, равняващи се на повече от половината от гласовете на всички акции на дружеството с право на глас. Действащата политика за възнагражденията е публикувана на корпоративната интернет страницата на дружеството <https://tecbd.com> и е публично достъпна на адрес <https://tecbd.com/wp-content/uploads/2022/06/%D0%9F%D0%BE%D0%B8%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%92%D1%8A%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf>.

В дружеството не е създаден Комитет по възнагражденията.

**ВЯРНО С
ОРИГИНАЛА**



Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на компанията, като предвиди принципите и изискванията, които се прилагат при определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите.

През отчетната финансова година „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД е прилагало Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура, при отчитане препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.

2. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителния орган:

Членовете на съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД получават единствено постоянно възнаграждение. Възнагражденията се определят с решение на ОСА, съгласно Политиката за възнагражденията, и при спазване на изискванията на Устава на дружеството.

Съгласно действащата политика за възнагражденията на членовете на СД и доколкото членовете на Съвета имат право да получават променливо възнаграждение в съответствие с т. 4 от Политиката, тяхното постоянно възнаграждение следва да представлява достатъчно голяма част от размера на общото им възнаграждение, така че да позволява на Дружеството да не изплати променливото възнаграждение, когато критериите за неговото изплащане не са изпълнени.

Възнаграждението на всеки от членовете на Съвета на директорите се изплаща ежемесечно.

3. Информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 от Наредба № 48 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството:

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. Съветът на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД не е получавал през 2023 г. променливо възнаграждение. Критериите за оценка на постигнати резултати са изчерпателно описани в т. 4.2.1. от Политиката, съгласно която променливото възнаграждение на членовете на СД е в размер на 0,5% от реализираната годишна печалба на Дружеството след данъци за всяка финансова година, в която са изпълнени следните финансови и нефинансови показатели:

- Постигане на 5 % ръст на индивидуалните приходи на дружеството/консолидираните приходи на групата;



- Постигане на равна или по-висока индивидуална/консолидирана печалба на дружеството/групата, преди данъци и провизии, спрямо предходната година;
- Съветът на директорите, като колективен орган, ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;
- Дружеството разкрива информация в съответствие с изискванията на ЗППЦК и останалото приложимо законодателство относно публичните дружества;
- Одитираната финансова информация, разкривана от Дружеството, е заверена от независимия одитор, избран от Дружеството, без резерви;
- Дружеството не е адресат на имуществени санкции и/или принудителни административни мерки, които са му наложени или приложени във връзка със системни или груби нарушения на изискванията на приложимото законодателство;
- Не са налице разумни основания да се счита, че някой от горепосочените показатели ще бъде нарушен в бъдеще.

Предвидените в политиката критерии за постигнат резултат допринасят за дългосрочните интереси на дружеството, явявайки се основен механизъм за задържане и стимулиране на висшето ръководство на дружеството и допринася за изпълнение на целта - да се подбира и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, който да управлява Дружеството. С променливото възнаграждение се цели осигуряване на устойчив и качествен административно-управленски ресурс, чрез който да се гарантира необходимия за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството капацитет, като се отчетат идентичността на компанията и нейните дългосрочни стратегически бизнес цели, чрез качествено и ефективно управление на публичното дружество, в интерес на неговите акционери.

4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати:

През отчетната година членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД са получавали само постоянно възнаграждение, определено от Общото събрание на акционерите, като ОСА не е определяло със свое решение конкретен размер на променливо възнаграждение въз основа на постигнатите резултати при управлението на дружеството през отчетния период за всеки от членовете на съвета, съгласно т. 4.3 от действащата политика.

Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на Съвета на директорите може да се изплаща и променливо възнаграждение, но само при реализирана годишна печалба на Дружеството след данъци за всяка финансова година, в която са изпълнени финансовите и нефинансови показатели, описани в т. 4.2.1. от действащата политика.



6. Основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения

През изтеклата година членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД са получавали само постоянно възнаграждение, определено от Общото събрание на акционерите.

7. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо

Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

8. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения:

През изтеклата година членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД не са получавали променливо възнаграждение, съответно с решение на ОСА не са определяни периоди за отлагане на изплащането на променливи възнаграждения на мениджмънта.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите:

Политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите е изцяло съобразена с българското законодателство, като договорите с членовете на Съвета на директорите не съдържат специфични клаузи в тази насока, в т.ч. и при променливи възнаграждения. По отношение на членовете на съвета, в действащата политика са предвидени следните специфични изисквания за обезщетение при прекратяване на договорите:
Съгласно действащата политика:

- Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договора за управление с член на съвета, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, следва да не надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за предходните две години.
- Обезщетението при прекратяване на мандата не следва да награждава неуспех, поради което обезщетение не се изплаща на член на Съвета на директорите, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния член.
„Незадоволителни резултати“ по смисъла на предходното изречение е значителна, икономически необоснована загуба, реализирана от Дружеството, която не е резултат от общи конюнктурни сътресения или влошаване на икономическата и пазарна обстановка, а е



пряко свързана с решения или действия на Съвета на директорите или отделни негови членове. Незадоволителен резултат не е реализирането на риск, поет в рамките на общата бизнес стратегия и рисков апетит на Дружеството, както и последваща промяна в стратегията за развитие на Дружеството, включително в резултат от промяна на контрола върху Дружеството, по отношение на изпълнението на бизнес или инвестиционни решения, които са взети в съответствие с вътрешните правила и политики на Дружеството, приложими към съответния момент.

- Договорите между Дружеството и членовете на Съвета на директорите следва да предвиждат разпоредби, които да позволят на Дружеството да намали, включително до нула, променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите, съответно да изиска връщането на вече изплатено променливо възнаграждение изцяло или частично, когато решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3. е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Решението за намаляване или връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите в съответствие с приложимото законодателство. Когато договорът между Дружеството и един или повече от членовете на Съвета на директорите не определя условията и срока за връщане на получено променливо възнаграждение, те се определят в решението на Общото събрание на акционерите.

- Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

10. Информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции:

Политиката за възнагражденията допуска изплащането на променливо възнаграждение, но не съдържа разпоредби, определящи променливи възнаграждения, основани на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции на Дружеството, няма и такова решение на ОСА, съответно подобни възнаграждения не са начислявани и изплащани, включително през отчетния период.

11. Информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т. 10:

Политиката за възнагражденията не съдържа разпоредби, определящи променливи възнаграждения, основани на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции на Дружеството, съответно подобни възнаграждения не са начислявани и изплащани, включително през отчетния период.

12. Информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на



предизвестното за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване:

Договорът на Дружеството за възлагане на управлението, сключен с г-н Любомир Вангелов Спасов - изпълнителен член, е сключен на 02.10.2020 година. Срок на договора до изтичане на мандата (след преизбирането за нов петгодишен мандат с решение на ИОСА от 29.09.2023 г. - до 23.09.2028 г.)

Договорът се прекратява в съответствие с решение на ОСА.

Договорът на Дружеството за възлагане на управлението, сключен с г-жа Кристина Атанасова Лазарова - изпълнителен член и председател на СД, е сключен на 27.10.2016 година. Срок на договора - до изтичане на мандата (след преизбирането за нов петгодишен мандат с решение на ИОСА от 29.09.2023 г. - до 23.09.2028 г.)

Договорът на Дружеството за възлагане на управлението, сключен с г-н Албен Аленов Бабучев - независим изпълнителен член на СД, е сключен на 04.03.2021 година. Срок на договора - до изтичане на мандата (след преизбирането за нов петгодишен мандат с решение на ИОСА от 29.09.2023 г. - до 23.09.2028 г.)

Договорът се прекратява в съответствие с решение на ОСА.

При прекратяване на договора с член на СД на дружеството поради изтичане на мандата, за който е избран, дружеството не дължи обезщетение.

При предсрочно прекратяване на договора с член на СД, дружеството не дължи обезщетение.

При неспазване на срока на предизвестното при предсрочно прекратяване на договора с член на СД, дружеството не дължи обезщетение.

При предсрочно прекратяване на договора с член на СД на дружеството поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, дружеството не дължи обезщетение.

13. Пълният размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година:

При преизбирането на членовете на СД за нов петгодишен мандат, с решение на ИОСА от 29.09.2023 г. от страна на акционерите са определени размерът на тяхното брутно постоянно възнаграждение и на гаранциите им за управление, а именно: Любомир Вангелов Спасов — 1 500 лв.; Кристина Атанасова Лазарова — 1 000 лв. и Албен Аленов Бабучев — 1 000 лв., като за всеки от тях ИОСА е определило гаранцията за управление да се равнява на тримесечното му брутно постоянно възнаграждение.

Полученото възнаграждение от членовете на Съвета на директорите е в размер на общо 95 088.89 лв. и е съобразено изцяло с определените им с Решение на Общото събрание на акционерите параметри.



Изплатените възнаграждения са както следва:

Три имена	Длъжност	Бруто (лева)
Любомир Вангелов Спасов	Изпълнителен член на СД	18 000.00
Кристина Атанасова Лазарова	Неизпълнителен член и председател на СД	12 000.00
Албен Аленов Бабучев	Неизпълнителен член на СД	65 088.89
Общо:		95 088.89

През 2023 г. не са изплащани материални стимули на членовете на СД.

14. Информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:

а) Пълният размер на начислено брутно възнаграждение на лицата за съответната финансова година:

- Любомир Вангелов Спасов – 18 000.00 лв.
- Кристина Атанасова Лазарова – 12 000.00 лв.
- Албен Аленов Бабучев – 65 088.89 лв.

б) Възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицата от дружества от същата група:

На членовете на СД не са изплащани възнаграждения, други материални и нематериални стимули от други дружества от групата.

в) Възнаграждение, получено от лицата под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им:

Не са изплащани такива възнаграждения на членовете на СД. Политиката за възнагражденията не предвижда такава възможност.

г) Всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицата извън обичайните им функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с тях договор.

Не са извършени допълнителни плащания за услуги, предоставени от членове на СД извън обичайните им функции.

д) Платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите на лицата по време на последната финансова година:

През 2023 г. „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД не е начислявало, нито изплащало обезщетения по повод прекратяване на функциите на членове на Съвета на директорите.

е) Обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви „а“ до „д“:

Няма изплащани непарични облаги на членове на СД, приравнени на възнаграждения.



ж) Информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;

Не са предоставяни заеми на членове на СД. Не са изплащани социално-битови разходи и гаранции от дружеството.

15. Информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции:

Не е приемана и прилагана схема за стимулиране въз основа на акции, опции върху акции или други схеми за стимулиране.

а) Брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

Не са предлагани опции и не са предоставяни акции.

б) Брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

Не са упражнявани опции върху акции през 2023 г.

в) Брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

Няма издадени и не са упражнявани опции върху акции през 2023 г.

г) Всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година;

Няма съществуващи опции върху акции на дружеството през финансовата 2023 година.

16. Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основа на пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директорите през предходните поне пет финансови години, представени заедно по начин, който да позволява съпоставяне.

Година	Брутно възнаграждение на всички членове на СД за година	Среден размер на възнаграждение на член на СД за година	Резултати на дружеството – печалба/ активи	Брутно възнаграждение на основа на пълно работно време на служителите в дружеството, които не са	Среден размер на възнаграждение на основа на пълно работно време на служителите в дружеството, които не са
--------	---	---	--	--	--

ВЯРНО С
ОРИГИНАЛА

ОБЩОПОЛЪЗВАЕМА

Оригинал

				директори за година	директори за година
2018г.	91 853	30 617	0.29%	12 419 522	14 750
Изменение 2018г. спрямо 2017г. %	-6.44%	20.17%	21.98%	5.50%	4.59%
2019г.	120 340	60 170	0.78%	14 452 482	16805
Изменение 2019г. спрямо 2018г. %	23.67%	49.12%	63.09%	14.07%	12.23%
2020г.	217 821	72 607	0.60%	14 052 890	16097
Изменение 2020г. спрямо 2019г. %	44.75%	17.13%	-29.93%	-2.84%	-4.40%
2021г.	312 584	104 195	1.59%	16 155 538	18275
Изменение 2021г. спрямо 2020г. %	30.32%	30.32%	62.37%	13.02%	11.92%
2022г.	242 468	80 823	2.83%	19 791 668	21797
Изменение 2022г. спрямо 2021г. %	-28.92%	-28.92%	43.67%	18.37%	16.16%
2023г.	95 089	31 696	2.31%	23 608 069	25 358
Изменение 2023г. спрямо 2022г. %	-154.99%	-154.99%	-22.51%	16.17%	14.04%

17.Информация за упражняване на възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение.

През изтеклата година не е упражнявана възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение, доколкото такова не е начислявано и/или изплащано.

18.Информация за всички отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелство по чл. 11, ал 13, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.

През изтеклата година не са възниквали извънредни обстоятелства, във връзка с които дружеството да се отклонява от процедурата за прилагането на Политиката за възнагражденията.

19.Програма за прилагане на Политиката за възнагражденията за следващата финансова година.



Дружеството приема да следва залегналите в политиката за възнаграждения на членовете на Съвета на директорите на „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД правила, относно изплащането на възнагражденията и за следващата финансова година. Ръководството счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни. Членовете на Съвета на директорите приемат, че при съществено изменение на бизнес средата, финансовите показатели и рискове и във връзка с изискванията на чл. 11, ал. 4 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г., Политиката за възнагражденията ще бъде преразгледана и предвидените промени ще бъдат предложени за гласуване от общото събрание на акционерите, за което обществеността ще бъде информирана съгласно разпоредбите на ЗППЦК.

Съветът на директорите счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни, с оглед постигнатите финансови резултати през отчетния период.

Съветът на директорите е отговорен за своевременното оловестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика за формиране на възнагражденията и последващите изменения в нея по ясен и достъпен начин.

Дружеството ежегодно изготвя Доклад за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет. Докладът съдържа необходимата информация, посочена в чл. 12, ал. 2 и чл. 13 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор и след приемането му от Общото събрание на акционерите се публикува на интернет страницата на Дружеството – <https://tecbd.com>.

За „ТЕЦ - БОБОВ ДОЛ“ АД:
Lyubomir Vangelov Spasov

Digitally signed by Lyubomir Vangelov Spasov
Date: 2024.03.28 16:28:31 +02'00'

Любомир Вангелов Спасов,
Изпълнителен директор

ВЯРНО С
ОРИГИНАЛА

