



## ДОКЛАД

за прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите

Този доклад е изготвен на основание чл. 12 от Наредба № 48 на КФН. Докладът разкрива начина, по който Дружеството прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, прието от редовното годишно общо събрание на акционерите през 2014 година. Докладът съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година и преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината. Следва да се има предвид важното обстоятелство, че Политиката за възнагражденията се прилага за първи път.

### **I. Прилагане на Политиката за възнагражденията през отчетния период**

В съответствие с изискванията на Наредба № 48 Дружеството предоставя следната информация относно прилагането на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите през 2019 г.:

*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:*

Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите е разработена в съответствие с изискванията на Наредба № 48, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление, и е приета от редовно годишно общо събрание на акционерите на Стара планина холд АД през 2014 година.

Съгласно действащата политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите Съвета на директорите в Дружеството не е създаден Комитет по възнагражденията, а спазването на политиката на възнагражденията се наблюдава от независимите членове на съвета на директорите. При разработване на Политиката не са ползвани външни консултанти.

*2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи:*

Членовете на Съвета на директорите имат право на възнаграждение, чийто вид, размер и срок, за който са дължими, се определя с решение на Общото събрание на акционерите и се изплаща при условията и в сроковете на сключените между тях и Дружеството договори за управление.

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 са съгласно действащото законодателство.

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.

На проведено редовно годишно общо събрание на акционерите през 2019 г., което преизбра всеки от членовете на СД, бе взето решение за запазване на досегашния размер на постоянната част от тяхното възнаграждение. Членовете на СД са получили променливо възнаграждение за дейността си през 2019 г. съгласно решение на Общото събрание на акционерите. Съотношението между променливото и постоянното възнаграждение е 45/55. 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение е разсрочено за период от 3 години.

*3. информацията 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 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството:*

Не са предоставени опции върху акции, вкл. акции на дружеството, права за придобиване на финансови инструменти. Критериите за постигнатите резултати през 2019 година, въз основа на които е възможно да бъде предоставено друг вид променливо възнаграждение, са резултатите от дейността и други нефинансови показатели, определени в Политиката на дружеството.

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

Възнагражденията на членовете на СД не са формирани въз основа на резултатите от дейността. Те са определени точно или са еднозначно определяеми и съгласно действащото законодателство.

Критериите, за постигнатите резултати през 2019 година, въз основа на които е възможно да бъде предоставено друг вид променливо възнаграждение са следните:

1. Резултати от дейността:

(а) размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството и на дъщерните предприятия преди лихви, данъци, обезценка и амортизации): 2019 година – 34514 хил. лева, 2018 година – 37017 хил. лева, 2017 година – 35167 хил. лева. Формираната нетна печалба на дружеството през 2019 година е в размер на 6427 хил. лева, което представлява ръст от 11,6% в сравнение с 2018 година и 16,2% в сравнение с 2017 година.

(б) размер и динамика на продажбите на дъщерните предприятия; В края на 2019 година – 224428 хил. лева, в края на 2018 година – 242864 хил. лева, в края на 2017 година – 218109 хил. лева. Изменението на продажбите през 2019 година е -7,5% спрямо 2018 година и +2,9% спрямо 2017 година. По-ниското ниво на продажбите през 2019 година се дължи на спада на индустриалното производство в Евророната, където са нашите основни пазари.

(в) размер и динамика на вземанията на дъщерните предприятия. В края на 2019 година – 43986 хил. лева, в края на 2018 година – 47129 хил. лева, в края на 2017 година – 45725 хил. лева. Динамиката на вземанията следва динамиката на продажбите. Докато през 2017 година те представляват 21,0% от продадената продукция, през 2018 година техният дял е 19,4%, а през 2019 година е 19,6% или около 1/5 от продадената продукция.

2. Нефинансови показатели, както следва:

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

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

Нефинансови показатели: видно от годишния доклад, въз основа на отчета за изпълнението на конкретно набелязаните инициативи е направена оценка за цялостното прилагане Националния кодекс за корпоративно управление от корпоративното ръководство на Стара планина холд АД. Дейността на Съвета на директорите през 2019 година е била в съответствие с принципите на Националния кодекс за корпоративно управление. Спазвани са и са прилагани Кодекс за етично поведение, Политиката за предоставяне и разпространяване на информация и другите вътрешни правила и политики на дружеството.

Резултатите по т. 1 са много добри и във връзка с изпълнението на нефинансовите показатели по т. 2 предлагаме на Общото събрание на акционерите да разпредели част от печалбата на дружеството за 2019 година като допълнително възнаграждение за всеки член от Съвета на директорите под формата на тантиеми.

На основание чл. 4 от Политиката за възнагражденията, изплащането на 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение се разсрочва за период от 3 години.

*5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:*

Съществуват критерии за постигнатите резултати, въз основа на които е възможно да бъде предоставено друг вид променливо възнаграждение, но такова не е приложено.

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

На проведено редовно годишно общо събрание на акционерите през 2019 г. е взето решение на всеки от членовете на СД да се изплаща постоянно месечно възнаграждение. Срокът, за който е прието решението за размера на постоянното възнаграждение е равен на мандата на членовете на Съвета на директорите.

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

Няма предвидено допълнително доброволно пенсионно осигуряване за членовете на Съвета на директорите.

*8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения:*

Изплащането на 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване.

*9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите:*

Обезщетението при предсрочно прекратяване на договора е определено в политиката за възнагражденията на членовете на СД, приета от общото събрание на акционерите и то зависи от размера на сумата от изплатените постоянни възнаграждения за последните 24 месеца.

Обезщетение не се дължи в случай, че освобождаването е по причина незадоволителни резултати или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.

Сключваните от името на Дружеството договори за управление с членовете на СД и с изпълнителния директор задължително съдържат клауза, даваща възможност на Дружеството да изисква връщане на изплатеното променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

*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:*

Не са предвидени възнаграждения, включващи акции, вкл. акции на дружеството и права за придобиване на финансови инструменти.

*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:*

Дружеството няма такава политика.

12. информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване:

Договорът с всеки член на СД е сключен до края на мандата, за който е избран от Общото събрание на акционерите. През отчетната финансова година дружеството няма прекратен договор с член на Съвета на директорите.

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

Общият размер на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2019 година възлиза общо на 901010.56 лева, разпределени както следва:

Евгений Василев Узунов – 251370.28 лв.

Васил Георгиев Велев – 251370.28 лв.

Спас Борисов Видев – 199135.05 лв.

Стефан Атанасов Николов – 199135.05 лв.

Разсрочената част от цялата сума на възнагражденията е общо в размер на 357158 лева.

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:

Не е приложимо за отчетната финансова година.

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

Политиката за възнагражденията на членовете на СД, приета от Общото събрание на акционерите предвижда възможност да бъдат предоставени променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти. До момента не са предоставени такива възможности.

## **II. Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година**

В приетата на редовно годишно общо събрание на акционерите през 2014 година Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са залегнали основните принципи на Наредба № 48 на КФН.

Политиката за възнагражденията има за цел да подкрепи 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.

Тази политика е разработена за прилагане за дълъг период от време, освен в случай, че акционерите на дружеството не поискат нейната актуализация и промяна. Изменения в утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика, се приемат по реда на нейното изготвяне и утвърждаване.

Съветът на директорите счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни с оглед на постигнатите финансови резултати през отчетния период. Тяхното прилагане и занапред ще бъде приоритет на Съвета на директорите.

Съветът на директорите е отговорен за съвременното оповестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

□ □ □ □ □

Този доклад е приет на заседание на Съвета на директорите на 17.03.2020 година.