



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, приета от редовното годишно общо събрание на акционерите през 2014 година, допълнена с решение на редовното годишно общо събрание на акционерите през 2020 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 отчетната 2020 година.

I. Прилагане на Политиката за възнагражденията през отчетния период

В съответствие с изискванията на Наредба № 48 на КФН Дружеството предоставя следната информация относно прилагането на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите през 2020 г.:

1. информацията относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информацията 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 на КФН, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление. Политиката е приета от редовно годишно общо събрание на акционерите на Стара планина холд АД през 2014 година и е допълнена с решение на редовното годишно общо събрание на акционерите през 2020 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. информацията 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, беше взето решение за запазване на размера на постоянната част от тяхното възнаграждение.

Членовете на СД са получили променливо възнаграждение за дейността си през 2020 г. съгласно решение на Общото събрание на акционерите. Съотношението между променливото и постоянното възнаграждение е 47/53. 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение е разсрочено за период от 3 години.

3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основата 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 на КФН 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 2020 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 2020 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): 2020 година – 36223 хил. лева; 2019 година – 34514 хил. лева, 2018 година – 37017 хил. лева.

Формираната нетна печалба на дружеството през 2020 година е размер на 5075 хил. лева при 6427 хил. лева за 2019 година, което представлява спад от 21%. Спадът на печалбата се дължи основно на ефекта от глобалната икономическа криза, свързана с мерките на правителствата във връзка с Ковид-19.

(б) размер и динамика на продажбите на дъщерните предприятия:

В края на 2020 година – 200 338 хил. лева; в края на 2019 година – 224 409 хил. лева, в края на 2018 година – 242 742 хил. лева. Изменението на продажбите през 2020 година е спад от 10.7 % спрямо 2019 година и 17.5 % спрямо 2018 година. По-ниското ниво на продажбите през 2020 година се дължи на сериозния спад на индустриалното производство в Евроразоната, където са нашите основни пазари. Този спад е свързан с ефекта от рестриктивните мерки, които правителствата предприемат във връзка с Ковид-19.

(в) размер и динамика на вземанията на дъщерните предприятия:

В края на 2020 година – 37 750 хил. лева, в края на 2019 година – 43 967 хил. лева, в края на 2018 година – 47 129 хил. лева. Динамиката на вземанията следва динамиката на продажбите. Докато през 2018 година те представляват 19.4% от продадената продукция, през 2019 година техният дял е 19.6%, а през 2020 година е 19.8% 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 изпълнение 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 2020 година е била в съответствие с принципите на Националния кодекс за корпоративно управление. Спазвани са и са прилагани Кодекса 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 2020 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. През 2020 година на членовете на СД е изплащано постоянно месечно възнаграждение в съответствие с решението, прието на редовното годишно общото събрание на акционерите, проведено през 2019 година.

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 съответния член на Съвета на директорите за съответната финансова година, когато е приложимо

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

8. информацията 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. информацията 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 предизвестието 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 2020 година възлиза общо на 1091825.44 лева.

Възнагражденията, получени от членовете на Съвета на директорите, включително от дъщерни дружества са както следва:

- Евгений Василев Узунов – 326516.36 лв.
- Васил Георгиев Велев – 422845.36 лв.
- Финанс Инвест ООД – 241456.36 лв.
- Стефан Атанасов Николов – 241456.36 лв.

Разсрочената част от цялата сума на възнагражденията е общо в размер на 205665.12 лева, разпределена, както следва:

- Евгений Василев Узунов – 51416.28 лв.
- Васил Георгиев Велев – 51416.28 лв.
- “Финанс Инвест” ООД – 51416.28 лв.
- Стефан Атанасов Николов – 51416.28 лв.

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:

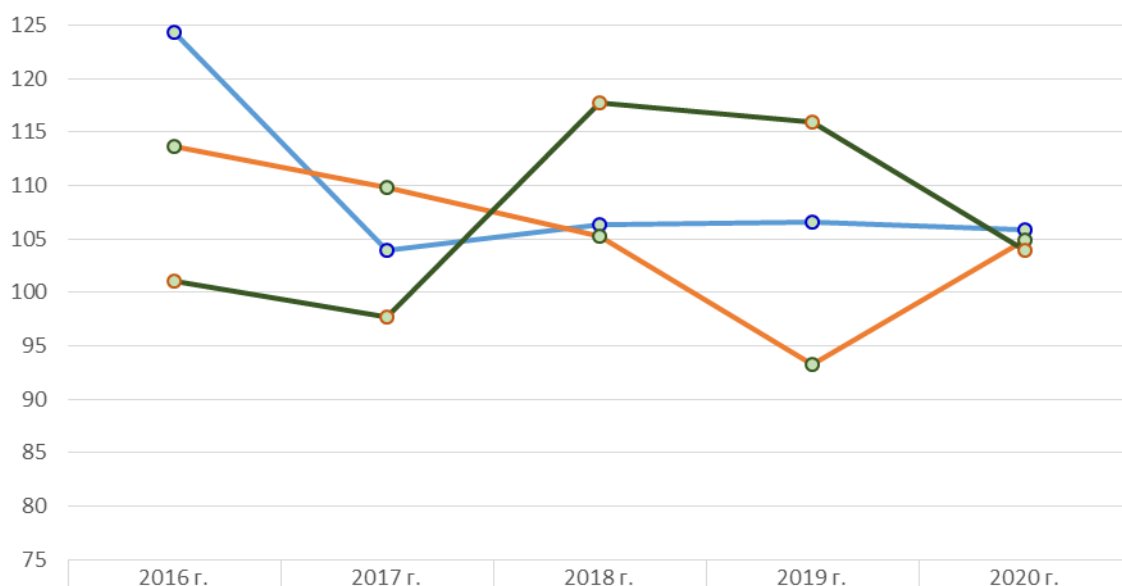
Не е приложимо за отчетната финансова година.

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.

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

Годишно изменение (Г/Г-1, в проценти) на възнаграждението на членовете на СД, резултатите на дружеството (консолидирана EBITDA) и средния размер на възнагражденията (СРЗ) на основа пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директори



	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
СД	124	104	106	107	106
EBITDA	114	110	105	93	105
СРЗ	101	98	118	116	104

17. информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение:

През отчетната финансова година не са били налице основания за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение от член на съвета на директорите, поради което такава възможност не е била упражнявана.

18. информация за всички отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства по чл. 11, ал. 13 от Наредба 48 на КФН, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени:

В политиката за възнагражденията не са посочени извънредни обстоятелства, при които дружеството временно може да не прилага част от политиката и през отчетната финансова година не са извършвани отклонения от процедурата за прилагането ѝ.

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

На редовното годишно общо събрание на акционерите през 2020 година беше направен преглед на Политиката за възнагражденията на членовете на СД и бяха приети промени в нея, съобразени с проекта за изменение и допълнение на Наредба № 48 на КФН.

Водени от стремежа за по-пълно съответствие на Политиката с действащата регулация, с която се насърчава дългосрочната ангажираност на акционерите, Съветът на директорите ще предложи на общото събрание изцяло нов текст на Политиката за възнагражденията, която да бъде изградена на принципи, осигуряващи съобразяването ѝ с големината, вътрешната организация на дружеството, както и с характера, обхвата и сложността на осъществяваните от него дейности.

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.

Политиката е разработена за прилагане за дълъг период от време, подлежи на преглед на всеки четири години, освен когато са необходими съществени изменения или допълнения в нея. 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 своевременното оповестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

На свое заседание Съветът на директорите направи преглед на политиката по отношение на възнагражденията на изпълнителните директори. Съветът на директорите е дал своите препоръки при определянето на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията на дружеството. Той следи нивото и структурата на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията въз основа на информация, предоставена от изпълнителния директор на дружеството и гарантира, че възнаграждението на всеки изпълнителен член от съвета на директорите е справедливо определено спрямо възнаграждението на другите членове на съвета на директорите и други служители на ръководни длъжности в администрацията.

□ □ □ □ □

Този доклад е приет на заседание на Съвета на директорите на 15.03.2021 година.