

БЪЛГАРСКА РОЗА АД

ДОКЛАД

за прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Българска роза АД

(Приложение към Годишния финансов отчет за 2018 г.)

Този доклад е изготвен на основание чл. 12 от НАРЕДБА № 48 на КФН от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията („Наредба № 48“). Докладът разкрива начина, по който Дружеството прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на БЪЛГАРСКА РОЗА АД („Дружеството“), приета от редовното годишно общо събрание на акционерите на Дружеството през 2014 г. 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.

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 2018 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 на БЪЛГАРСКА РОЗА АД („Политика за възнагражденията“) е разработена от Съвета на директорите на дружеството („СД“) 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 Дружеството през 2014 година.

В съответствие с политиката за възнагражденията на членовете на 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 2014 г. е взето решение всеки от членовете на СД да се изплаща постоянно възнаграждение, изплащано ежемесечно. Членовете на СД не са получавали допълнителни възнаграждения.

Членовете на СД не са получавали променливо възнаграждение за дейността си през 2018 г.

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 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството:

Не са предоставени опции върху акции, включително акции на дружеството, права за придобиване на финансови инструменти или друг вид променливо възнаграждение. Критериите за постигнатите резултати през 2018 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 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 2018 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 преди лихви, данъци, обезценка и амортизации): 2018 година – 1091 хил.лв, 2017 година – 1019 хил. лв., 2016 година – 868 хил. лв., 2015 година – 835 хил.лв. Формираната нетна печалба на дружеството през 2018 година е в размер на 469 хил.лв., което представлява ръст от 10,09% в сравнение с 2017 г.

б) размер и динамика на незавършеното производство: в края на 2018 година – 1 хил.лв, в края на 2017 година – 1 хил. лв., в края на 2016 година – 1 хил. лв., а в края на 2015 година – 1 хил.лв. Незавършеното производство е 0,016 % от продажбите на продукцията.

в) размер и динамика на вземанията: в края на 2018 година – 794 хил.лв., в края на 2017 година – 1035 хил.лв., а в края на 2016 година – 1352 хил.лв., а в края на 2015 година – 1489 хил.лв. Вземанията намаляват, което се дължи на въведена строга политика за наблюдение на просрочените задължения от страна на клиенти и доставчици към БЪЛГАРСКА РОЗА АД, което представлява 12,78% от продадената продукция.

2. Нефинансови показатели:

(а) спазване на 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 на цялата програма за прилагане на международно признатите стандарти за добро корпоративно управление на БЪЛГАРСКА РОЗА АД. Дейността на СД през 2018 година е била в съответствие с утвърдената програма. Проведените през 2018 година одити от SGS Bulgaria Ltd., показват, че Дружеството спазва и прилага добрите практики и приетите стандарти, и дейността му е в съответствие с изискванията на стандартите ISO 9001:2015 и ISO 22716 (GMP).

Резултатите по т. 1 са 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 2018 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:

Определената от общото събрание на акционерите постоянна част от възнаграждението за всеки от членовете на СД е обвързана с нетните приходи от продажби и с печалбата на БЪЛГАРСКА РОЗА АД.

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 2014 е взето решение на всеки един от членовете на СД да се изплаща постоянно възнаграждение, изплащано ежемесечно. Членовете на СД не са получавали допълнителни възнаграждения.

Дружеството не прилага схема за изплащане на бонуси и/или други непарични допълнителни възнаграждения.

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 пенсионно осигуряване за членовете на СД, извън допълнителното задължително пенсионно осигуряване за лица, родени след 1960 г.

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 три 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:

При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран, Дружеството не дължи обезщетение.

При предсрочно прекратяване на Договор за управление с член на СД, съответно с Изпълнителен директор, общият размер на обезщетенията, дължими във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, се определят в размер на сумата от изплатените постоянни възнаграждения на лицето за последните 24 месеца.

Обезщетения от посочения вид не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на член на СД, съответно на Изпълнителния директор.

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, включително 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. При предсрочно прекратяване на договора същият има право на обезщетение в размер на тримесечното му брутно възнаграждение. Обезщетение не се дължи в случай, че освобождаването е по причина незадоволителни резултати или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.

Отношенията между БЪЛГАРСКА РОЗА АД и изпълнителните директори се уреждат с договор за възлагане на управлението, които се сключва по реда на Търговския закон.

Няма други предвидени обезщетения или други дължими плащания, в случай на предсрочно прекратяване.

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

Пълният размер на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2018 година възлиза общо на 159 684 лева, разпределени както следва:

Спас Борисов Видев – 133 228 лв.

Евгений Василев Узунов – 13 228 лв.

Васил Георгиев Велев – 13 228 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.

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

В приетата на редовно годишно общо събрание на акционерите на Дружеството през 2014 г. Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са залегнали основните принципи на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на Комисията за финансов надзор.

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 БЪЛГАРСКА РОЗА АД 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 занаяпред е приоритет на Съвета на директорите на БЪЛГАРСКА РОЗА АД.

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 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 прокуриста на дружеството и гарантира, че възнаграждението на всеки изпълнителен член на съвета на директорите е справедливо определено спрямо възнаграждението на другите членове на съвета на директорите и други служители на ръководни длъжности в администрацията.

□□□□□□

Докладът е приет на заседание на Съвета на директорите
на БЪЛГАРСКА РОЗА АД на 11.03.2019 година