

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 2020 г.)

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. Редовното общо събрание на акционерите, проведено през 2020 година направи преглед на Политиката за възнагражденията на съвета на директорите и прие промени в нея, съобразени с публикувания тогава проект за изменения и допълнения в нормативната база. Настоящият доклад 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 2020 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 е разработена от Съвета на директорите на дружеството 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.

Съгласно действащата политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите Дружеството не е създавало Комитет по възнагражденията, а спазването на политиката по 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 проведеното редовно годишно общо събрание на акционерите през 2019 г., на което беше преизбран всеки един от членовете на Съвета на директорите, е взето решение за запазване на досегашния размер на постоянната част от тяхното възнаграждение, част от което се изплаща ежемесечно, а друга част се изплаща на тримесечие.

На проведено редовно годишно общо събрание на акционерите през 2020 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 2020 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 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 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 преди лихви, данъци, обезценка и амортизации): 2020 – 332 хил.лв., 2019 година – 663 хил.лв., 2018 година – 1091 хил.лв. Формираната нетна загуба на дружеството през 2020 година е в размер на 136 хил.лв., което представлява спад в сравнение с 2019 г.

б) размер и динамика на незавършеното производство: в края на 2020 година - 0, в края на 2019 година - 0, в края на 2018 година – 1 хил.лв. Незавършеното производство е 0% от продажбите на продукцията.

в) размер и динамика на вземанията: в края на 2020 година – 554 хил.лв., в края на 2019 година – 837 хил.лв., в края на 2018 година – 794 хил.лв. Вземанията намаляват, което се дължи на въведена строга политика за наблюдение на просрочените задължения от страна на клиенти и доставчици на БЪЛГАРСКА РОЗА АД, което представлява 20,94% 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: Дружеството спазва по целесъобразност кодекса за корпоративно управление, одобрен от замстник-председателя на КФН. 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 2020 година е била в съответствие с утвърдената програма. Проведените през 2020 година одити от SGS Bulgaria Ltd. и от БНАЕМПК, 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).

Във връзка с резултатите по т.1 предлагаме на Общото събрание да не разпределя част от печалбата като допълнително възнаграждение за всеки член от Съвета на директорите.

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 проведеното редовно годишно ощо събрание на акционерите през 2019 година, което преизбра всеки от членовете на СД, е взето решение за запазване на досегашния размер на постоянната част от тяхното възнаграждение, част от което изплащано ежесечно, а друга част се изплаща на тримесечие. Срокът, за който е прието решението за размера на постоянното възнаграждение е равен на мандата на членовете на Съвета на директорите.

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:

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 на 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, 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 предизвестията 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:

Пълният размер на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2020 година възлиза общо на 164 220 лева, разпределени както следва:

Спас Борисов Видев – 134 740 лв.

Евгений Василев Узунов – 14 740 лв.

Васил Георгиев Велев – 14 740 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:

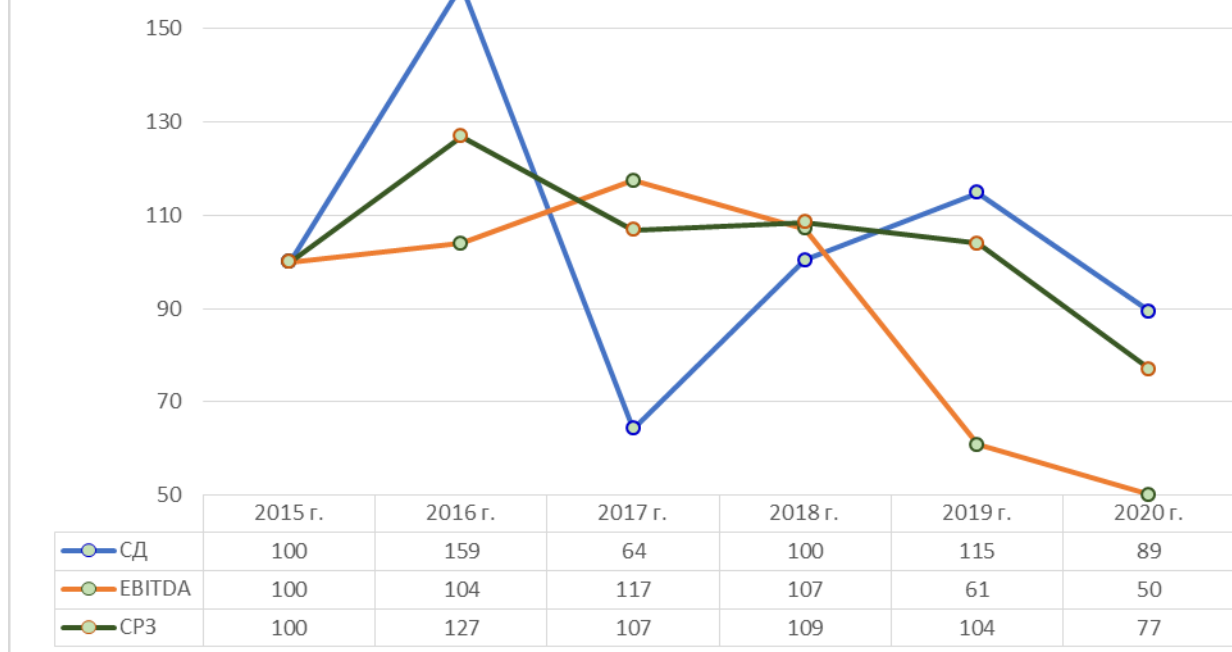
Не е приложимо за отчетната финансова година.

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 на 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 (ЕБИТДА) и средния размер на възнагражденията (СРЗ) на основа пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директори



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 на член от 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, 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 бе направен преглед на Политиката за възнагражденията на членовете на съвета на директорите и бяха приети промени в нея, съобразени с проекта за изменение и допълнение на Наредба No 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 на акционерите 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 занаяпред е приоритет на Съвета на директорите на БЪЛГАРСКА РОЗА АД.

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 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 18.03.2021 година