

ДОКЛАД

относно прилагане на политиката за
възнагражденията на членовете на Съвета на
директорите на КАУЧУК АД, разработена в
съответствие с наредба № 48 на КФН от 20
март 2013 г.и приета на редовно годишно
общо събрание на акционерите на
дружеството, проведено
на 30 юни 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

На проведеното на 30.06.2018 г. редовно годишно общо събрание на акционерите на КАУЧУК АД, прие нова политика за възнагражденията на членовете на Управителния съвет на КАУЧУК АД. Приетата политика е съобразена с нормативно установените изисквания. Всички промени, изменения и допълнения се разработват от Съвета на директорите /СД/ с активното участие на независимия член на СД, на функционално независими и компетентни експерти от Дружеството, с цел независима преценка за целесъобразност, и се утвърждават от Общото събрание. Чрез утвърдената политика се установяват обективни критерии за дефиниране на възнагражденията на корпоративното ръководството на компанията, с цел привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съвета и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

През отчетната финансова година КАУЧУК АД е прилагало Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет 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.

КАУЧУК АД оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна, посредством публикуването ѝ. Настоящият доклад също ще бъде публично оповестен.

2. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи.

Структурата на възнагражденията е изградена на базата на два основни компонента:

- постоянната заплата и променливо възнаграждение - годишни бонуси и други материални стимули. Като всеки един от тях има относително еднаква тежест при определяне на размера на възнагражденията.

а. Постоянната заплата е фиксирано възнаграждение и представлява годишна сума разпределена в дванадесет месечни вноски.

б. Променливото възнаграждение цели да обвърже краткосрочните и дългосрочните постижения на управляващите органи и е изцяло съобразено с изискванията приети в Политиката за възнагражденията на КАУЧУК АД.

☐ Годишните бонуси са пряко обвързани към постигнатите резултати и по конкретно оперативна печалба и нетни приходи.

☐ Другите материални стимули са обвързани с поемането на конкретни разходи, на членовете на съветите спомагащи постигането на поставените задачи.

3. Информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на

които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 от Наредба 48 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството .

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на КАУЧУК АД е предвидена възможност за предоставяне на опции върху акции, акции на дружеството.

Разпоредбите на т. 6 и т. 7 от § II на Политиката предвиждат следните принципи възможности, които не са били осъществени през отчетната финансова година:

Т.6 След преценка на финансово-икономическото положение на дружеството и установяване на обективни и измерими критерии за постигнати резултати, предварително определени в изменение и допълнение на настоящата политика за възнагражденията, КАУЧУК АД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на Надзорния и Управителния съвет акции, опции върху акции.

Т.7 Критериите за постигнати резултати от дейността по предходната точка следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, като например спазването на приложимите правила и процедури.

4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени

критериите за постигнатите резултати .

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на контролните органи на КАУЧУК АД, дружеството прилага следните критерии за всички допустими форми на възнаграждения на управителните органи, а именно:

- осъществяване на технологично обновление и развитие в областта на предлаганите услуги;
- увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;
- печалба и развитие на дружеството;
- подобряване на бизнес средата;
- налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;
- стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;
- увеличаване на изгодата за акционерите;
- адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- спазването на приложимите правила и процедури;
- насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- спазване на задълженията – работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец

Чрез вградените системи за вътрешен контрол, правоимащите могат във всеки един момент да се запознават с изпълнението на посочените критерии и задължително се организират срещи в месеца следващ месеца на всяко тримесечие. С тази утвърдена практика се гарантира обективното изпълнение на поставените принципи.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати

В действащата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД е установена зависимост между възнагражденията, получавани от членовете на корпоративното ръководство и постигнати резултати. Същата е базирана на следните основни принципи:

- Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на Съвета на директорите с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

- Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на Съвета на директорите на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията;

- Отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на Съвета на директорите в дейността и резултатите на дружеството

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

Основните принципи и критерии за изплатените променливи възнаграждения са представени в предходните точки.

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.

По отношение на членовете на Съвета на директорите няма информация за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

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

С цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване. Променливото възнаграждение може да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не

са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите

В съответствие с изискването на чл. 16, ал. 2 от Наредба 48, в раздел II на действащата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД не са предвидени обезщетения при прекратяване на договор:

През отчетната финансова година не е бил прекратяван договор с изпълнителен член на Съвета на директорите 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

В действащата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на КАУЧУК АД е предвидена възможност за предоставяне на възнаграждения на членовете на корпоративното ръководство под формата на опции върху акции и акции, периода следва да бъде определен от Общото събрание на дружеството.

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

В действащата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД е предвидена възможност за предоставяне на възнаграждения на членовете на корпоративното ръководство под формата на опции върху акции и акции.

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

Договорите на членовете на управителните и контролните органи и предвидените обезщетения и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване са безсрочни- до изтичане на мандата или прекратяване на правомощията. Не са изплащани обезщетения за предсрочно прекратяване.

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

	2019	2018
	‘000 лв.	‘000 лв.
Заплати, включително бонуси	(252)	(239)
Общо възнаграждения	(252)	(239)

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) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година

За 2019 г. на членовете на Съвета на директорите са получили постоянни възнаграждения в общ размер на 252 хил.лв, от тях за Изп.директор. – 214 хил.лв, Мура ЕООД – 19 хил.лв., Химкорп ЕООД – 19 хил.лв.

б) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им

През 2019 г. никой от членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД не е получавал възнаграждение от дружеството под формата на разпределение на печалбата.

в) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор. Договорите с членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД не предвиждат извършване на допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицата извън обичайните им функции.

г) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година

През 2019г. няма прекратявани договори с членове на съвета на директорите.

д) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д"

През 2019 г. никой от членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД не е получавал непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д".

е) 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

През 2019 г. по отношение на никой от членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД не са налице 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.

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

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

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;

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;

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

Не са предлагани опции върху акции или предоставяни акции от дружеството на членовете на Съвета на директорите .

16. Информация относно прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КАУЧУК АД за следващата финансова година

Към датата на изготвяне на настоящия доклад Съвета на директорите на КАУЧУК АД не е констатирал необходимост от приемане на промени в приетата и утвърдена от ОСА на дружеството Политика за възнагражденията на членовете на корпоративното ръководство ще се прилага и през 2020 г.

Настоящият доклад е изготвен от Съвета на директорите на КАУЧУК АД в съответствие с разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и представлява самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството към 31.12.2019 г. Докладът съдържа преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината и към нея е приложена информация за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година.



/Н.Генчев – Изп.директор/

/КАУЧУК АД/