

КММ АД

ДОКЛАД

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

(Приложение към Годишния финансов отчет за 2020 г.)

Този доклад е изготвен на основание чл. 12 от НАРЕДБА № 48 на КФН и разкрива начина, по който дружеството прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КММ АД през 2020 г.

Докладът съдържа преглед на начина, по който дружеството е прилагало политиката за възнагражденията през отчетната година и програма за прилагане на политиката през следващата финансова година.

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 КММ 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

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.

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.

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 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, 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:

- размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството преди данъци): 2020 година – 30 хил.лв., 2019 година – 14 хил.лв.

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 КММ АД. Дейността на СД през 2020 година е била в съответствие с утвърдената програма.

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 не е обвързана с нетните приходи от продажби и с печалбата на КММ 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 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 информация 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:

На общо събрание на акционерите до момента няма гласувано изплащане на променливо възнаграждение.

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.

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 КММ 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 нетното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2020 година възлиза общо на 136 800.00 лева, разпределени както следва:

- Таня Николаева Николова- 45 600лв
- Илиян Димитров Тодоровски- 45 600лв
- Мариян Илиев Колев- 45 600лв

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:

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 Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са залегнали основните принципи на Наредба № 48 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 КММ 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 занапред е приоритет на Съвета на директорите на КММ 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.

Изп.Директор:

