

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 и касае прилагането от Дружеството на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите. Политиката е приета от редовното годишно общо събрание на акционерите през 2014 година. Докладът съдържа програма за прилагането и през следващата 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 2019 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 е разработена 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 на всеки от членовете на СД да се изплаща постоянно възнаграждение, част от което се изплаща ежемесечно а друга част на три месеца. Членовете на СД са получили променливо възнаграждение за дейността си през 2019 г. съгласно решение на Общото събрание на акционерите. Съотношението между променливото и постоянното възнаграждение е 20/80.

40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение е разсрочено за период от 3 години.

3. информацията 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:

Критериите за постигнатите резултати през 2019 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. Критериите, за постигнатите резултати през 2019 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 ЕБИТДА (печалбата на дружеството преди лихви, данъци, обезценка и амортизации) – 2019 година – 21 909 хил. лева, 2018 година – 23 949 хил. лева.

(б) размер и динамика на незавършеното производство – В края на 2019 година – 4 750 хил. лева, а в края на 2018 година – 4 648 хил. лева. Незавършеното производство се задържа около 4 % от продажбите на продукцията.

(в) размер и динамика на вземанията от клиенти – В края на 2018 година – 11 453 хил. лева а в края на 2018 година – 12 754 хил. лева. Вземанията от клиенти са 10,5 % от продадената продукция.

2. Нефинансови показатели: Дружеството спазва по целесъобразност кодекса за корпоративно управление, одобрен от заместник-председателя на КФН. Видно от декларацията за корпоративно управление, публикувана в годишния доклад, въз основа на отчета за конкретно набелязаните инициативи е направена оценка на изпълнението на Кодекса за корпоративно управление. Дейността на Съвета на директорите на М+С Хидравлик АД през 2018 година е била в съответствие с правилата на Кодекса. Спазвани са и са прилагани приетите от предприятието стандарти и системи за управление на качеството.

Във връзка с резултатите по т. 1 и изпълнението на нефинансовите показатели по т. 2 предлагаме на Общото събрание на акционерите да определи допълнително възнаграждение, годишна премия за 2019 година за всеки член от Съвета на директорите, изразено в процент от печалбата след облагане за 2019 година. Годишната премия да се начисли в разходите за възнаграждения за 2020 година и да се изплати в съответствие с правилата, определени в чл. 4 от Политиката по възнагражденията.

5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:

Определената от общото събрание на акционерите постоянна част от възнаграждението за всеки от членовете на съвета на директорите е обвързана с нетните приходи от продажби и с печалбата на Дружеството.

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 г. е взето решение на всеки от членовете на СД да се изплаща постоянно възнаграждение, изплащано ежемесечно и на тримесечие. Сроктът, за който е прието решението за размера на постоянното възнаграждение е равен на мандата на членовете на Съвета на директорите.

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 доброволно пенсионно осигуряване за членовете на Съвета на директорите.

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 3 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 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.

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 се стимулира разпореждането с акциите, придобити от увеличението на капитала по реда на чл.112 от ЗППЦК за срок от 5 години. За целта членовете на СД са подписали споразумение за лоялност, с което се задължават да възстановят разликата между емисионната стойност и пазарната цена на придобитите през 2018 година акции, в случай на разпореждане в посочения по-горе срок. За обезпечение на задължението е учреден особен залог върху акциите придобити по реда на чл.112а от ЗППЦК.

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. *информацията 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 Съвета на директорите е сключен до края на мандата, за който е избран от Общото събрание на акционерите. Дружеството не е изплащало обезщетения за предсрочно прекратяване на договор с член 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 възнагражденията на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2019 година са както следва: Димитър Богомилов Тановски - 564 хил. лева; Иван Делчев – 564 хил. лева; Стоил Стоянов Колев – 580 хил. лева; „Велев Инвест" ООД, гр. София – 564 хил. лева; „Лома" ЕООД – 564 хил.; „Манг" ООД, гр. София – 585 хил. лева.

Членовете на Съвета на директорите и прокуриста са внесли гаранция за управлението си в размер на 3-месечното брутно възнаграждение. Гаранциите са внесени в лева и са блокирани в полза на дружеството в банка.

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. През 2019 година няма плащания под формата акции, опции или други.

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

В приетата на редовно годишно общо събрание на акционерите през 2014 година Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са залегнали основните принципи на Наредба № 48 на КФН.

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 дружеството 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 напред 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 прокуриста 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 25.02.2020 година.