

**До Общо събрание на акционерите
на „Ломско пиво“ АД**

ДОКЛАД

от Дорета Димитрова Симеонова – акционер в „Ломско пиво“ АД

Относно: Приемане на Политика за възнаграждения на членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД.

Предлаганите на настоящото общо събрание на акционерите от Съвета на директорите изменения не съответстват на редица изисквания на Наредба № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор. Без довод е посочено съответствие на Политиката с бизнес целите на дружеството. Последните също не са определени като конкретни и измерими.

Ще посоча няколко коментара:

- Член 14, алинеи 1 и 2 от Наредба № 48 дават възможност за „променливо възнаграждение“, което се определя и изплаща в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати. Отпадането на възможността за променливо възнаграждение по същество води до премахване на стимул за постигане на трайни икономически резултати, в това число и печалба.
- Като се има предвид досегашната практика за изплащане на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите като „чисто“, следва ясно да се посочи, че става дума за „брутно“.
- Предлаганата Политика определя едно възнаграждение, което е значително по-високо от средната работна заплата в дружеството.

Предложената от мен Политика е разработена, като са имани предвид Наредба № 48 и следните съображения:

Предвид обема приходи, стойност на активите, числеността на персонала, броя на членовете на Съвета на директорите и едностепенната система на управление, „Ломско пиво“ АД не е създавал комитет по възнагражденията. Считаю, че такъв комитет и сега не е нужен.

1. Предлаганата от мен Политика определя видовете възнаграждения и обезщетения на членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД, тяхното формиране и условията за изплащане. Интересите на дружеството и на неговите акционери, както и очакваната динамика на развитие през следващите няколко години, определят необходимостта от една по-ясна, лесно разбираема политика на възнаграждения на членовете на Съвета на директорите. В тази връзка, разумно е възнаграждението на членовете на Съвета на директорите да се формира от постоянна и променлива част. Засега да не се прилагат някои форми на възнаграждения, обезщетения, стимулиране и социално осигуряване, а именно:
 - Членовете на Съвета на директорите да не получават акции и/или опции акции и да не получават друго стимулиране на основата на акции за дейността си като такива;
 - Членовете на Съвета на директорите да не получават обезщетение при предсрочно прекратяване на мандата и освобождаване от състава на Съвета на директорите;
 - Членовете на Съвета на директорите, с изключение на Изпълнителния директор нямат право на платен отпусък;

- Членовете на Съвета на директорите, включително и изпълнителния директор да се осигуряват само до задължителните размери, определени с Кодекса за социално осигуряване и други нормативи.
- 2. **Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите** се определя в месечен брутен размер; Размерът на постоянното възнаграждение се определя от Общото събрание на акционерите едновременно с избора на членовете на съвета на директорите и може да променя по всяко време; Размерът на постоянното възнаграждение на Изпълнителния директор се определя от Съвета на директорите на основание член 221, т. 5 от Търговския закон; Дружеството с приоритет осигурява средства за изплащане на работните заплати на своя списъчен и извън-списъчен състав. Това означава, че ако дружеството не може да осигури изплащане в пълен размер на работните заплати на своя списъчен и извън-списъчен състав, то задържа изплащането на постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите.
- 3. **Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите** се определя в годишен брутен размер общо за всички членове и персонално за всеки един член. Общата сума на променливото възнаграждение се поставя в зависимост от размера на реализираната нетна печалба, изпълнение на планираната стопанска политика и увеличаване на продажбите. Индивидуалният размер на променливото възнаграждение ще се определя от Общото събрание на акционерите по предложение на Съвета на директорите. В съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор, 40% от променливото възнаграждение ще се задържа и ще може да се изплаща през следващите три години, ако Общото събрание на акционерите е удовлетворено от изпълнение на критериите за формиране на общата сума на променливото възнаграждение. По този начин се хармонизират за един по-дълъг период интересите на дружеството, на работниците и служителите, на акционерите и на членовете на Съвета на директорите. За календарна година, в която дружеството отчита нетна загуба, променливо възнаграждение няма да се начислява и изплаща. На член на Съвета на директорите, който не е освободен от отговорност за дейността си, определеното променливо възнаграждение се начислява, но не се изплаща до влизане в сила на окончателно решение за освобождаването му от отговорност.
- 4. Начинът, по който дружеството прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се разкрива пред акционерите в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството. Докладът се публикува и на интернет страницата на дружеството. Съдържанието на този доклад отговаря на изискванията на чл. 13 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор и отразява специфични черти на Политиката на дружеството.

Предлагам, Общото събрание на акционерите да вземе следните решения:

1. Приема предложената от Дорета Димитрова Симеонова Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД.
2. Политиката се прилага считано от 01.09.2020 г.

София, 11.08.2020 г.

С уважение:

Дорета Симеонова

ПОЛИТИКА

За възнаграждения на членовете на съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД е разработена на основание чл. 116в, ал. 1 от Закона за публично предлагане на ценни книжа и раздел III на Наредба № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор. По-нататък в текста за краткост тя се нарича „Политика“.

2. Тази Политика определя видовете възнаграждения и обезщетения на членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД, тяхното формиране и условията за изплащане.

3. Тази Политика не съдържа информация, която има характер на търговска тайна за дружеството.

4. Тази Политиката се оповестява в съответствие с изискванията на нормативните документи и указанията на Комисията за финансов надзор. Тя се публикува на интернет страницата на дружеството.

5. „Ломско пиво“ АД не създава комитет по възнагражденията.

ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.

6. „Ломско пиво“ АД изплаща на членовете на Съвета на директорите постоянно и променливо възнаграждения.

7. Членовете на Съвета на директорите не получават акции и/или опции акции и не получават друго стимулиране на основата на акции за дейността си като такива.

8. Членовете на Съвета на директорите не получават обезщетение при предсрочно прекратяване на мандата и освобождаване от състава на Съвета на директорите.

9. Членовете на Съвета на директорите, с изключение на Изпълнителния директор нямат право на платен отпуск. Изпълнителният директор има право на платен отпуск в размер, определен от Съвета на директорите на дружеството.

10. Изпълнителният директор има право на обезщетение за неползван платен отпуск при условия, както за персонала на дружеството.

11. Изпълнителният директор има право на непарични облаги и социално-битови разходи в размери и условия, еднакви с персонала на дружеството и колективния трудов договор, ако има такъв.

12. Членовете на Съвета на директорите, включително и изпълнителния директор се осигуряват само до задължителните размери, определени с Кодекса за социално осигуряване и други нормативи.

ФОРМИРАНЕ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ПОСТОЯННОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.

13. Всички членове на Съвета на директорите получават еднакво по размер постоянно възнаграждение.

14. Размерът на постоянното възнаграждение на Изпълнителния директор се определя от Съвета на директорите на основание член 221, т. 5 от Търговския закон.

15. Постоянното възнаграждение се определя в месечен брутен размер.

16. Размерът на постоянното възнаграждение е не-по-малко от средната работна заплата на списъчния състав на дружеството и не по-голям от трикратния размер на същата за последния отчетен период преди определянето от Общото събрание на акционерите.

17. Размерът на постоянното възнаграждение се определя от Общото събрание на акционерите едновременно с избора на членовете на съвета на директорите и се прилага за целия период на мандат на Съвета на директорите. Не се допуска определяне на постоянно възнаграждение за минало време.

18. Общото събрание на акционерите може да променя по всяко време определения от него размер на постоянното възнаграждение на членовете на съвета на директорите.

19. Дружеството с приоритет осигурява средства за изплащане на работните заплати на своя списъчен и извън списъчен състав. В случай, че дружеството не може да осигури изплащане в пълен размер на работните заплати на своя списъчен и извън списъчен състав, то не може да изплаща постоянно възнаграждение на членовете на Съвета на директорите.

ФОРМИРАНЕ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ПРОМЕНЛИВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.

20. На членовете на Съвета на директорите се начислява и изплаща променливо възнаграждение. Размерът на променливото възнаграждение се определя персонално за всеки един член на Съвета на директорите.

21. Размерът на променливото възнаграждение се определя за календарна година в брутен размер общо за всички членове на Съвета на директорите по следния начин:

21.1. Сума равна на 20% от нетната печалба на дружеството след облагане с данъци.

21.2. Сумата по предходната точка се увеличава или намалява със следните размери, които се определят поотделно, без да се преумножават, при изпълнение на критерии, както следва:

- Изпълнение на планираната стопанска политика на дружеството – с до 30%;

- Ръст на обема на продажбите в стойност – по 1% за всеки 1% ръст или намаление на обема на продажбите на продукцията.

21.3. Когато в една календарна година управлението се е осъществявало от различен състав на съвета на директорите, общият размер на променливото възнаграждение се разпределя пропорционално на времето, за което съответният състав на Съвета на директорите е бил действащ.

21.4. Съветът на директорите извършва персонална оценка на работата на всеки един член и на тази основа изготвя предложение до Общото събрание на акционерите за определяне на персоналния размер на променливото възнаграждение на всеки един своите членове. Тази оценка и предложение се приемат от Съвета на директорите единодушно. При непостигане на единодушие, персоналният размер на променливото възнаграждение се определя по равно на всички членове на Съвета на директорите.

21.5. Общото събрание на акционерите разглежда оценката и приема решение за определяне на персоналния размер на променливото възнаграждение на всеки един от членовете на Съвета на директорите.

22. Част от начисленото променливо възнаграждение в размер на 60% се изплаща през годината следваща отчетната. Останалите 40% се разсрочват за срок от три години и се изплащат след решение на Общото събрание на акционерите както следва:

22.1. След една година – до 25%;

22.2. След две години – до 10%;

22.3. След три години – до 5%.

23. Общото събрание на акционерите може да вземе решение разсроченото променливо възнаграждение по реда на предходната точка да се изплати в пълен размер или да се задържи за определен от него период, или да се намали или да не се изплаща, като се вземе предвид изпълнение на критериите по точка 12.2 от настоящата Политика.

24. За календарна година, в която дружеството отчита нетна загуба, променливо възнаграждение за съответната година и за минали години не се начислява и не се изплаща.

25. На член на Съвета на директорите, който не е освободен от отговорност за дейността му, определеното променливо възнаграждение се начислява, но не се изплаща до влизане в сила на окончателно решение за освобождаването му от отговорност.

26. В случай, че влезе в сила окончателно решение член на Съвета на директорите да не бъде освободен от отговорност, начисленото променливо възнаграждение се удържа в пълен размер.

СКЛЮЧВАНЕ НА ДОГОВОРИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.

27. Договорите за управление трябва да съответстват на тази Политика. Техният срок се определя за срока на мандата с условие за прекратяване поради освобождаване от Общото събрание на акционерите.

28. Договорите за управление с членовете на Съвета на директорите, с изключение на Изпълнителния директор, се сключват от лице, което е определено от Общото събрание на акционерите.

29. Договорът за управление с Изпълнителния директор се сключва от Председателя на Съвета на директорите.

ДОКЛАД ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.

30. Начинът, по който дружеството прилага политиката се разкрива пред акционерите в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството. Докладът се публикува на интернет страницата на дружеството.

31. Съдържанието на доклада трябва да отговаря на изискванията на чл. 13 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г., издадена от председателя на Комисията за финансов надзор.

32. Поради ограничения брой на видовете възнаграждения, бонуси и обезщетения, които се изплащат и прилагат за членовете на Съвета на директорите на „Ломско пиво“ АД, Докладът задължително съдържа информация за:

32.1. Процеса на взимане на решения при определяне на Политиката.

32.2. Относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите.

32.3. Критерии за постигнати резултати, въз основа на които се определя променливото възнаграждение и обяснение как критериите допринасят за дългосрочните интереси на дружеството.

32.4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнати резултати.

32.5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати.

32.6. Основни плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на променливото възнаграждение.

32.7. Периодите на отлагане на изплащането на променливото възнаграждение.

32.8. Пълния размер на възнаграждението – начислено и изплатено и на другите материални стимули на всеки един от членовете на Съвета на директорите.

32.9. Обща оценка на всички непарични облаги, извън постоянното и променливото възнаграждения.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

33. Тази Политика е приета от Общо събрание на акционерите на „Ломско пиво“ АД на . . .

34. Тази Политика се прилага считано от датата на нейното приемане от Общото събрание на акционерите.