

ДОКЛАД

относно прилагане на политиката за
възнагражденията на членовете на Надзорния и
управителния съвет на ХИМИМПОРТ 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 01 юли 2013 г.(изм.24.08.2020 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

На проведеното на 01.07.2013 гредовно годишно общо събрание на акционерите на ХИМИМПОРТ АД, утвърди, приетата от Надзорния съвет на 29 април 2003г., политика за възнагражденията на членовете на Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД. През 2020 г. са приети допълнения към нея, с решение на общото Събрание на акционерите. Приетата политика е съобразена с нормативно установените изисквания. Всички промени, изменения и допълнения се разработват от Надзорния съвет и активното участие на независимия член на Надзорния Съвет, 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 ръководство 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 ХИМИМПОРТ 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.

ХИМИМПОРТ 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 на електронната страница на дружеството. Настоящият доклад също ще бъде публично оповестен посредством публикуването му на електронната страница на дружеството.

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.

- a. Постоянната заплата е фиксирано възнаграждение и представлява годишна сума разпределена в дванадесет месечни вноски.
- b. Променливото възнаграждение цели да обвърже краткосрочните и дългосрочните постижения на управляващите органи и е изцяло съобразено с изискванията приети в Политиката за възнагражденията на ХИМИМПОРТ АД.

→ Годишните бонуси са пряко обвързани към постигнатите резултати и анализ и оценка на изпълнението на дейността.

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

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 от Наредба 48 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД е предвидена възможност за предоставяне на променливо възнаграждение съгласно приетата от Дружеството политика и измененията и допълненията по нея.

От момента на приемане на цитираната политика до настоящия момент, няма компенсирание на корпоративното ръководство чрез акции или опции или друг вид променливо възнаграждение.

Променливо възнаграждение е допълнително плащане по решение на Общото събрание на акционерите на дружеството към членове на Надзорния съвет под формата на премии, бонуси, облаги свързани с пенсиониране и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за постигнати резултати, ако Общото събрание на акционерите реши да въведе изплащане на променливо възнаграждение.

Изплащането на променливо възнаграждение се извършва само ако това не застрашава финансовата стабилност на дружеството и в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати от дейността и нефинансови показатели, които имат за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.

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 ХИМИМПОРТ 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 запознаят 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 Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД е установена зависимост между възнагражденията, получавани от членовете на корпоративното ръководство и постигнати резултати. Същата е базирана на следните основни принципи:

- Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на ХИМИМПОРТ АД;
- Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на съветите с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.
- Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на членовете на Надзорния и Управителния съвет на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията;
- Отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на Управителния съвет 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 информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на съответния член на управителен или контролен орган за съответната финансова година, когато е приложимо;

По отношение на членовете на Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД 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 променливото възнаграждение се разсрочва за определен период, 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 III на действащата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД са предвидени следните условия и обезщетения при прекратяване на договор:

Условията и максималният размер на обезщетенията при прекратяване на договор с член на Управителния съвет на дружеството, съответно с изпълнителните директори, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, се уреждат с политиката за възнагражденията на "ХИМИМПОРТ" АД. Към настоящия момент „ХИМИМПОРТ“ АД не е предвидило плащания на обезщетения при предсрочно прекратяване на договор с член на Управителния съвет на дружеството, съответно с изпълнителните директори на дружеството, както и плащания във връзка със срок на предизвестие или плащания във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност.

Общият размер на обезщетенията съгласно чл.10 ал.(1) от Политиката следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

Обезщетения съгласно чл.10 ал.(1) от Политиката не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Управителния съвет на дружеството, съответно на изпълнителните директори.

През отчетната финансова година не е бил прекратяван договор с изпълнителен член на Надзорния или Управителния съвет 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 ХИМИМПОРТ АД е предвидена възможност за предоставяне на възнаграждения на членовете на корпоративното ръководство под формата на опции върху акции. От момента на приемане на цитираната политика до настоящия момент, няма компенсиране на корпоративното ръководство чрез акции или опции.

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 Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД е предвидена възможност за предоставяне на възнаграждения на членовете на корпоративното ръководство под формата на опции върху акции. От момента на приемане на цитираната политика до настоящия момент, няма компенсиране на корпоративното ръководство чрез акции или опции

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

Детайли относно договорите на членовете на контролните органи и предвидените обезщетения и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване са представени в т. 9 от настоящия доклад.

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

Име	От Емитента Хил.лв.	От Дъщерни Хил.лв
Надзорен съвет		
Мариана Баждарова	24	-
Управителен съвет		
Иво Каменов	24	211
Никола Мишев	24	34
Цветан Ботев	24	109
Миролюб Иванов	24	636
Марин Митев	24	138
Александър Керезов	24	195
Ключов управленски персонал – изпълнителни директори		
Иво Каменов	819	-
Марин Митев	819	-

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:

През периода на 2020 година не са назначавани и / или освобождавани като членове на контролните органи лица, различни от представените в чл. 13 за определен период през текущата финансова година.

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.

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ХИМИМПОРТ АД е предвидена възможност за предоставяне на опции върху акции, акции на дружеството или други схеми за стимулиране въз основа на акции на членовете на корпоративното ръководство. От момента на приемане на цитираната политика до настоящия момент, няма компенсирани на корпоративното ръководство чрез акции или опции

16. Информация относно годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основа 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;

Изменението на средно годишното възнаграждение на НС и УС, на служители на пълно работно време и на нетните резултати на дружеството е представено като Г/Г-1, изразено в проценти.

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Средно годишно възнаграждение на служители на пълно работно време	8,04%	(3,44%)	6,24%	11,46%	1,42%	7,63%
Средно годишно възнаграждение на НС и УС	355,46%	(38,08%)	25,63%	(52,87%)	(40,46%)	427,89%
Нетен финансов резултат	(3,17%)	(16,17%)	15,49%	(5,89%)	0,01%	(43,28%)

17. Информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет на ХИМИМПОРТ АД е предвидена възможност за предоставяне на променливо възнаграждение единствено и само при решение на Общото събрание на акционерите.

През отчетната финансова година не са били на лице обстоятелства за взимане на решения съгл. чл. 7 ал, 2 от Политиката за възнагражденията на ХИМИМПОРТ АД.

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

Съгласно политиката за възнагражденията може да се посочат извънредни обстоятелства, при които дружеството временно може да не прилага част от политиката. Като извънредни обстоятелства се класифицират такива, които са водещи до риск за финансовата стабилност и интереси на дружеството. Извънредните обстоятелства по изречение първо са обстоятелства, при които неприлагането на част от политиката е необходимо и е свързано с дългосрочните интереси и устойчивост на публичното дружество или неговата жизнеспособност. Като през отчетната година не са извършвани отклонения по процедурите на прилагането.

19. Информация относно прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет на ХИМИМПОРТ АД за следващата финансова година

Към датата на изготвяне на настоящия доклад Надзорния съвет на ХИМИМПОРТ 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 и приема да следва залегналите в приетата политиката за възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорен съвети на „ХИМИМПОРТ“ АД правила, относно изплащането възнаграждения за по-дълъг период - до края на мандата. Управляващите считат, че залегналите в политиката критерии за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни, с оглед постигнатите финансови резултати през отчетния период. Членовете на съветите приемат, че при рязка промяна във финансово стопанските показатели, независимо дали ще бъдат във възходяща или низходяща посока, Програмата за определяне на възнагражденията ще бъде преразгледана и отразените в нея промени ще бъдат приети по надлежен ред от Общото събрание на акционерите, за което обществеността ще бъде информирана съгласно разпоредбите на ЗППЦК.

Настоящият доклад е изготвен от Надзорния съвет на ХИМИМПОРТ 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 31.12.2020 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.