



ДОКЛАД

за прилагане на Политиката за определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на "ВИПОМ" АД през 2016 година

Настоящият доклад е изготвен от Съвета на Директорите на "Випом" 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 31.12.2016 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 и по-дълъг период.

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 определяне на възнагражденията на членовете на СД на "Випом" АД е разработена от СД, в съответствие с приетите нормативни актове и Устава на дружеството и е приета с решение на Общо събрание на акционерите, проведено на 20.06.2013 г.. Всяко нейно изменение и допълнение се разработва от СД и се утвърждава от Общото събрание на акционерите. От приемането ѝ до настоящия момент Политиката не е променяна.

През 2016 година в дружеството няма структуриран комитет по възнагражденията. При разработването на Политиката за възнагражденията на членовете на СД и нейното прилагане през 2016 година не са използвани услугите на външни консултанти.

Политиката за възнагражденията на членовете на СД на "Випом" АД има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на компанията с оглед 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.

Разкриването на информация за възнагражденията на членовете на СД се извършва в съответствие с нормативните изисквания и добрите практики за корпоративно управление, залегнали в Националния кодекс за корпоративно управление, към който дружеството се присъедини през 2016 година.

През отчетната финансова година "Випом" АД е прилагало Политиката за възнагражденията на членовете на СД 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, при отчитане препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.

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

Съгласно действащата в дружеството Политика за определяне възнагражденията на членовете на СД, променливото възнаграждение представлява съвкупност от един или повече от следните елементи: тантиеми, премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране и други



**ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД ЗА 2016 Г.**

материални и нематериални стимули и финансови инструменти.

Членовете на СД, по решение на Общото събрание на акционерите, могат да получават тантиеми при наличие на счетоводна печалба през отчетната година и при условие, че дружеството няма непокрита загуба от предходни години. Тантиемите са за сметка на печалбата след данъчното ѝ облагане и заделянето на нормативно определените части от нея за резерв на Дружеството и за дивидент на акционерите, съгласно решението на Общото събрание на акционерите за разпределението на печалбата на Дружеството.

В случай на решение на Общото събрание на акционерите за изплащане на променливо възнаграждение във вид на акции и/или опции върху акции и/или други схеми за стимулиране, се прилагат разпоредбите на Наредба №48 от 20.03.2013г. на Комисията за финансов надзор (ДВ бр.32 от 02.04.2013г.). Възнаграждението на членовете на СД, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

Т.е., относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение зависят от решението на акционерите. На проведените редовни годишни Общи събрания на акционерите през 2015 и 2016 година такива решения не са приемани и, съответно, през 2016 година на членовете на СД не са изплащани променливи възнаграждения, съответно, относителната тежест на постоянното им възнаграждение е 100%.

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

"Випом" АД изплаща на членовете на СД възнаграждения, чийто размер следва да отчита:

- задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете, както и приноса на всеки един член/представител на член на СД в дейността и резултатите на дружеството;

- възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на СД;

- наличието на съответствие на интересите на членовете на СД и дългосрочните интереси на дружеството.

Критериите за постигнати резултати от дейността, залегнали в действащата в дружеството Политика за определяне възнагражденията на членовете на СД насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и включват нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната му дейност на дружеството. Политиката позволява прилагането на гъвкавост от страна на дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност такова да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

Размерът на месечното възнаграждение на членовете на СД на "Випом" АД, на които не е възложено управлението, определен с решение на Общото събрание на акционерите, е постоянен и през 2016 година е възлизал на минималния осигурителен доход за ръководители в бранша, в който дружеството осъществява дейността си.

Размерът на постоянното възнаграждение на изпълнителния член на СД на "Випом" АД е определен в договора за възлагане на управлението. В този договор е предвидена възможност за изплащане и на допълнително възнаграждение при липса на просрочени задължения към НОИ и публични задължения към бюджета /НАП/ и при реализирана чиста печалба за дружеството за изтеклата година, като размерът на това възнаграждение и допълнителните условия за получаването му се уговарят между СД и изпълнителния член с допълнително писмено споразумение.



**ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД ЗА 2016 Г.**

Съгласно Политиката за определяне на възнагражденията на членовете на СД на "Випом" АД, възнаграждението на членовете на СД, на които не е възложено управлението, не може да включва акции или опции върху акции. На тях, както и на изпълнителния член на СД, през 2016 година е изплащано само постоянно възнаграждение и не са предоставяни опции върху акции или акции на дружеството.

4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати

Политиката за определяне възнагражденията на членовете на СД, приета от Общото събрание на акционерите на "Випом" АД, предвижда променливото възнаграждение да е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. То е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на СД, на СД като цяло, както и от резултатите от дейността на дружеството. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии. По този ред СД определя и постоянното, и променливото възнаграждение на изпълнителния член на СД. Оценките обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от Дружеството рискове. Оценката на резултатите от дейността, използвана за определяне на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове пред дейността на Дружеството.

Независимо от постигнатите в последните години положителни резултати от дейността на дружеството и отсъствие на просрочени задължения към фиска, на членовете на СД на "Випом" АД, вкл. на изпълнителния член, са изплащани само постоянни възнаграждения.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати

В действащата Политика за определяне възнаграждението на членовете на СД не е предвидена пряка аритметична зависимост между възнаграждението и постигнатите резултати. Възнаграждението на членовете на СД, на които не е възложено управлението, се определя по преценка и с решение на редовното годишно Общо събрание на акционерите, а на изпълнителния член - по преценка и с решение на СД, като зависят от конкретните резултати, общото финансово състояние и перспективите за развитие на дружеството.

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

На членовете на СД на "Випом" АД през 2016 година е изплащано само постоянно възнаграждение и не са изплащани бонуси или други непарични допълнителни възнаграждения.

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

"Випом" АД не заплаща за своя сметка вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на членовете на Съвета на директорите.



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

Съгласно действащата Политика за определяне възнагражденията на членовете на СД, изплащането на 40% от определеното в решението на Общото събрание на акционерите променливо възнаграждение (ако е взето такова) се разсрочва за период от 3 години. Общото събрание на акционерите, съобразно с очакваните промени в дейността и/или във финансовото състояние на Дружеството, може да приеме решение за разсрочване за по-дълъг период, но не по-дълъг от 5 години или на по-голяма част, но не повече от 60% от променливото възнаграждение.

След като бъдат определени размерите и формите на изплащане, СД приема решение за датите на заплащане и, съответно, за разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения при спазване на ограниченията, заложи в Политиката. При всяко изплащане на променливо възнаграждение, СД решава дали това няма да доведе до застрашаване стабилността на дружеството, като за целта отчита текущите финансови резултати и очакваното развитие.

Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване. Общото събрание на акционерите на дружеството има право чрез свое решение да коригира размера на разсрочената част съобразно действително постигнатите резултати, за което Дружеството уведомява своевременно засегнатото лице.

Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на Дружеството, като се вземат предвид финансовото състояние и резултатите от дейността му.

На членовете на СД на "Випом" АД през 2016 година не е изплащано и, съответно, не е разсрочвано изплащането на променливо възнаграждение.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите

В случай на предсрочно прекратяване на договора поради причини, за които изпълнителният член на СД не носи отговорност, той има право на обезщетение в размер на 3 (три) месечни възнаграждения. Договорите с останалите членове на СД не предвиждат обезщетения.

**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**

През 2016 година във "Випом" АД не са прилагани схеми за стимулиране въз основа на акции. На членовете на Съвета на директорите през 2016 година е изплащано само постоянно възнаграждение и не е изплащано променливо възнаграждение, вкл. основано на акции.

**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**

Във "Випом" АД не се прилага политика за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете.

**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**



**ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД ЗА 2016 Г.**

а). Гошо Цанков Георгиев – Председател на СД и изпълнителен директор:
- срок на договора – 5 години, до изтичане на мандата на 25.06.2017 г.;
- възнаграждение – състои се от постоянна и променлива части, като втората зависи от постигнатите резултати. През 2016 година променлива част не е изплащана;
- срок на предизвестие за прекратяване – за дружеството няма задължение за предизвестие, а за членовете на СД задължението за предизвестие е 3 месеца.
- детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване - в случай на предсрочно прекратяване на договора поради причини, за които Изпълнителният директор не носи отговорност, той има право на обезщетение в размер на 3 (три) месечни възнаграждения.

б). Иван Петров Ревалски – Заместник-председател на СД:
- срок на договора – 5 години, до изтичане на мандата на 25.06.2017 г.;
- възнаграждение – има само постоянна част и не зависи от постигнатите резултати;
- срок на предизвестие за прекратяване – за дружеството няма задължение за предизвестие, а за членовете на Съвета на директорите задължението за предизвестие е 3 месеца.
- детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване - не се предвиждат обезщетения и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване.

в). Красимир Андреев Кръстев – член на СД:
- срок на договора – 5 години, до изтичане на мандата на 25.06.2017 г.;
- възнаграждение – има само постоянна част и не зависи от постигнатите резултати;
- срок на предизвестие за прекратяване – за дружеството няма задължение за предизвестие, а за членовете на Съвета на директорите задължението за предизвестие е 3 месеца.
- детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване - не се предвиждат обезщетения и/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

Общата сума на всички изплатени възнаграждения на членовете на СД, вкл. и за участието им в органа, изпълняващ функциите на одитен комитет, възлиза на 77 454,60 лв.

За дейността си като членове на Съвета на директорите на „Випом” АД, същите са получили през 2016 година следните брутни възнаграждения:

| | |
|---|----------------|
| Гошо Цанков Георгиев - председател и изп.член | - 39 669,60лв |
| Иван Петров Ревалски - зам.-председател | - 9 960,00 лв |
| Красимир Андреев Кръстев - член | - 11 782,68 лв |

Съветът на директорите на "Випом" АД е органът, изпълняващ функциите на одитен комитет в дружеството, за дейността си в който членовете на СД са получили през 2016 година следните брутни възнаграждения:

| | |
|------------------------------------|---------------|
| Иван Петров Ревалски - председател | - 5 040,00 лв |
| Гошо Цанков Георгиев - член | - 5 040,00 лв |
| Красимир Андреев Кръстев - член | - 5 962,32 лв |

Изплатените възнаграждения са само парични. В посочените суми са включени и начислените и изплатени за сметка на дружеството задължителни осигуровки.



**ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД ЗА 2016 Г.**

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

Гошо Цанков Георгиев, Иван Петров Ревалски и Красимир Андреев Кръстев са били членове на Съвета на директорите на "Випом" АД през цялата 2016 година. Информация за възнагражденията им е показана в т.13. През отчетният период няма лица, които са били членове на управителен или контролен орган на дружеството само за определен период през 2016 година

б). възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група

През 2016 година членовете на СД не са получавали възнаграждения, както и други стимули от дружества от групата на "Випом" АД.

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

През 2016 година на членовете на СД не е изплащано възнаграждение под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси.

г). всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор

През 2016 година няма извършени допълнителни плащания за услуги, предоставени от членовете на СД извън обичайните им функции.

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

През 2016 година не е начислявано и не е изплащано обезщетение по повод прекратяване на функциите на лице, което е било член на СД на дружеството за определен период през годината.

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

През 2016 година не са предоставяни непарични облаги на членовете на СД.

ж.). 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

На основание решение на СД на "Випом" АД от 2006 година и съгласно сключения с него договор за възлагане на управлението, изпълнителният член на СД има право да използва служебна квартира (апартамент в гр.Видин, собственост на дружеството), за което дружеството заплаща всички комунални разходи - ел.енергия, отопление, вода и телефон. За останалите членове на СД не са предвидени социално-битови плащания.

През 2016 години на членовете на СД не са предоставяни заеми или гаранции.

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

През 2016 година във "ВИПОМ" АД не са прилагани схеми за стимулиране, основани на акции и/или опции върху акции.



**ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД ЗА 2016 Г.**

16. Програма за прилагане на политиката за определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите за следващата финансова година

В Политиката за определяне на възнагражденията на членовете на СД, приета от проведеното на 20.06.2013 г. редовно годишно Общо събрание на акционерите на "Випом" АД, са залегнали основните принципи на Наредба №48 на Комисията за финансов надзор и Националния кодекс за корпоративно управление. Политиката за възнагражденията е разработена за прилагане през дълъг период от време, освен в случай, че решение на акционерите на дружеството не наложи нейна актуализация и/или промяна.

Съветът на Директорите счита, че залегналите в Политиката за определяне на възнагражденията принципи са актуални, ефективни и адекватни. Тяхното прилагане и занапред ще е приоритет на корпоративното ръководство на дружеството.

27.02.2017 г.
гр. Видин

Изпълнителен директор:
Гошо Георгиев