

**ДОКЛАД**  
**ЗА**  
**ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**  
**НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА**  
**”ДРУЖБА” АД за 2015 г.**

**Изготвен на основание чл. 12 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Настоящият доклад включва и програма за прилагане на Политиката за възнагражденията, разработена от Съвета на директорите и утвърдена от Общото събрание на акционерите на 04 юни 2013 г.**

Настоящият доклад отразява начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана за периода от нейното приемане до края на отчетната година. Отразява фактическото прилагане на критериите за формиране на възнагражденията на членовете на СД на дружеството, залегнали в приетата Наредба № 48 на КФН от 20.03.2013 г. Целта е привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съветите и мотивирането им да работят в интерес на дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

**Информация за начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана за периода от приемането ѝ до края на 2015 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 „Дружба” АД е разработена от членовете на СД, в съответствие с приетите нормативни актове и Устава на дружеството. Всяко нейно изменение и допълнение се разработва от СД и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.

През отчетният период дружеството няма Комитет по възнагражденията.

При разработването на Политиката за възнагражденията на членовете на СД 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 на „Дружба” АД получават само постоянно възнаграждение. От 02.06.2015 г. се определя на всеки член на СД, на който не е възложено управлението месечно възнаграждение в размер на 1 (една) средна работна заплата за дружеството за съответния месец и определя на члена на СД и изпълнителен директор месечно възнаграждение общо в размер на 12 (дванадесет) средни работни заплати за дружеството, за срок до следващото редовно годишно събрание на акционерите.

На този етап променливо възнаграждение не се предвижда.

**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;**

На този етап „Дружба” АД не предвижда допълнително възнаграждение на членовете на Съвета на директорите като акции на дружеството, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти.

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

Към момента Дружеството не прилага методи за преценка с оглед изпълнение на критериите за постигнатите резултати.

**5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;**

Възнаграждението е постоянно, прието от Общото събрание на акционерите.

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

Дружеството не прилага схема на изплащане на бонуси и/или на 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;**

Дружеството 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;**

Дружеството не предвижда изплащане на променливи възнаграждения, поради това няма такава информация.

**9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;**

Условията и максималния размер на обезщетенията при прекратяване на договора с член на СД, включително с изпълнителният член на съвета 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 "ДРУЖБА" АД.

Общият размер на обезщетенията следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

Обезщетения не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета, съответно на изпълнителния директор.

**10. Информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи вознаграждения, основани на акции;**

Дружеството не предвижда такъв вид вознаграждения.

**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 не следва такава политика, тъй като не предвижда такъв вид вознаграждения.

**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;**

“ИП Фаворит” АД София - Изп. директор на Дружеството с представители:  
д-р инж. Румен Стойчев Костов и Емил Игнатов Петков

Срок на договора-до изтичане на мандата.

Срок на предизвестие - съгласно договора за управление и контрол.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване – съгласно Политиката на вознаграждения на „Дружба” АД.

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

Вознагражденията на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2015 г. са били, както следва:

1. Иван Ангелов Тодоров, като председател на СД е получавал месечно вознаграждение в размер на 1 (една) средна работна заплата за дружеството за съответния месец.

2. Людмил Недев Недев, като зам. председател е получавал месечно вознаграждение в размер на 1 (една) средна работна заплата за дружеството за съответния месец.

3. До 02.06.2015 г. “ИП Фаворит” АД София - Изп. директор на Дружеството с представители:

д-р инж. Румен Стойчев Костов и Емил Игнатов Петков

е получавал месечно вознаграждение в размер на 8 /осем/ средни работни заплати за дружеството за съответния месец.

От 02.06.2015 г. “ИП Фаворит” АД София - Изп. директор на Дружеството с представители:

д-р инж. Румен Стойчев Костов и Емил Игнатов Петков

е получавал месечно вознаграждение в размер на 12 /дванадесет/ средни работни заплати за дружеството за съответния месец.

Други материални стимули не се предвиждат и не са изплащани.

**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;*

През отчетният период няма такива лица, поради което няма такава информация.

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

Не са получавани такива.

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

Членовете на СД не са получавали възнаграждения 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;*

Няма такива.

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

През последната финансова година няма платено и/или начислено обезщетение по повод на прекратяване на функциите на член на съвета на директорите.

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

Няма такива.

*ж) информацията 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;*

Няма такива

**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;*

Няма такива.

*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;*

Няма такива.

*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;*

Няма такива.

г) *всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.*

Няма такива.

**Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период.**

Дружеството приема да следва залегналите в настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите 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 СД 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.

Съвет на директорите  
на „Дружба” АД

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**  
**НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА**  
**ДИРЕКТОРИТЕ**  
**НА**  
**"ДРУЖБА" АД**

**Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на "Дружба" АД, е разработена в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г., за изискванията към възнагражденията като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление и приета от редовното годишно общо събрание на акционерите на джеството, проведено на 04.06.2013 г.**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Чл.1. (1) "ДРУЖБА" АД приема и прилага политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите /СД/, във връзка с осъществяването на техните отговорности и задължения по управлението и дейността на дружеството.

(2) Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни принципи и изисквания за формиране на възнагражденията на членовете на СД.

Чл.2. Политиката за възнагражденията и изменения в нея се утвърждават на редовно годишно Общо събрание на акционерите на "ДРУЖБА" АД, чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от ЗППЦК.

(2) **Общото събрание на акционерите приема доклад относно прилагането на политиката за възнагражденията, със съдържанието по чл.13, т. 1-15 от Наредба № 48 на КФН, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на "ДРУЖБА" АД.**

Чл.3. (1) Съвета на директорите носи отговорност за прилагането на Политиката за възнагражденията, с оглед спазване на заложените в нея принципи.

## **II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ**

Чл.4.(1) При формиране на възнагражденията членовете на СД се прилагат следните основни принципи:

1. Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на "ДРУЖБА" АД;

2. Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на директори с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на членовете на Съвета при определяне и договаряне на възнагражденията;

Чл.5.(1) "ДРУЖБА" АД може да изплаща членовете на СД, както постоянно (фиксирано), така и променливо 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.

(2) Частта на постоянното възнаграждение в общия размер на възнаграждението следва да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството относно променливото възнаграждение на членовете на СД.

Чл.6.(1) Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати и нефинансови показатели, които следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната му дейност:

- Осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие на предприятието.;
- Увеличаване на производителността и качеството на труда;
- Финансовите резултати за годината;
- Подобряване на бизнес средата;
- Налагане на високи стандарти на фирмено управление и мениджмънт;
- 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 "ДРУЖБА" АД и осигуряването на максимална ефективност на дейността му.;
- Спазването на приложимите правила и процедури;
- Насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;

Чл.7.(1) С цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40 % от променливото възнаграждение може да бъде разсрочено за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване.

(2) 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.

Чл.8.(1) С оглед финансово - икономическото положение на дружеството, за финансовата 2013 г. "ДРУЖБА" АД изплаща членовете на СД постоянно възнаграждение, чийто размер следва да отчита:

- Задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете в управлението на дружеството, както и приноса на всеки един член на Съветите в дейността и резултатите на дружеството;
- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членовете на Съветите;
- Наличието на съответствие на интересите на членовете Съветите и дългосрочните интереси на дружеството.

(2) Като основа за определяне на постоянното месечно възнаграждение за членовете на СД, на които не е възложено управлението се определя 1 (една) минимална заплата за страната за съответният месец. За члена на СД и изпълнителен директор за постоянно месечно възнаграждение се определя общо в размер на 8 (осем) средни брутни работни заплати за дружеството за съответния месец.



Чл.9.(1) Съвета на директорите може да приложи настоящата политика и към други служители на ръководни длъжности, доколкото реализирането на целите и постигнатите резултати по чл.6, ал.1 зависят от тяхната дейност.

(2) Целите във връзка с чл.6, ал.1 се определят с приемане от СД на бизнес плана и предвижданото развитие на дружеството за следващата календарна година.

Чл.10.(1) Общото събрание на акционерите определя постоянното възнаграждение и тантиемите на членовете на СД и срока, за които те са дължими.

(2) Възнаграждението и отношенията между дружеството и изпълнителния директор се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на СД.

(3) СД определя възнаграждението на членовете на Одитния комитет.

Чл.11.(1) Условието и максималния размер на обезщетенията при прекратяване на договора с член на СД, включително с изпълнителния член на съвета 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 "ДРУЖБА" АД .

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

(3) Обезщетения по ал.1 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета, съответно на изпълнителния директор.

Чл.12.(1) Договорът с изпълнителния директор следва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

(2) Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

Чл.13.(1) Прилагането на принципите и критериите при формиране на възнагражденията осигуряват:

1. Прозрачност на получаваните възнаграждения.

2. Обвързване на плащанията на възнаграждения и тантиеми на членовете на Съветите и изпълнителните членове с постигнатите резултати.

### **III. ОПОВЕСТЯВАНЕ**

(1) Политиката по възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите и докладът се публикуват на интернет страницата на "ДРУЖБА" АД .

(2) "ДРУЖБА" АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, със съдържанието по чл.13, т.1-15 от Наредба № 48 на КФН, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

(3) "ДРУЖБА" 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.

(4) Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на СД, както и за получени от тях непарични и условни възнаграждения или разсрочени възнаграждения, се представя с годишния доклад за дейността на "ДРУЖБА" АД, който се приема от редовното годишно Общо събрание на акционерите.

### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

1. Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 на КФН за изискванията към възнагражденията и въвежда Препоръка 2009/3 84/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги и Препоръка 2009/385/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. за допълнение на Препоръка 2004/91 3/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар.

2. Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публично дружество.

04.06.2013 г.

Гр.Разград