

**Д О К Л А Д ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ
НА "ВАРНА ПЛОД" АД за 2020 година**

Изготвен на основание чл. 12 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

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.

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 "Варна плод" АД е разработена от членовете на Съвета на директорите, в съответствие с приетите нормативни актове и Устава на дружеството. Всяко нейно изменение и допълнение се разработва от Съвета на директорите 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 Съвета на директорите 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 "Варна плод" АД получават само постоянно възнаграждение. Сумата на месечното възнаграждение е определена от Общото събрание на акционерите и се изплаща при условията и в сроковете на сключените между тях и Дружеството договори за управление. 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 "Варна плод" 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; Възнагражденията не са обвързани с постигнатите резултати.

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 информацията 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;
На членовете на съвета на директорите не се изплащат обезщетения при прекратяване на договорите за управление, включително и при прекратяване при пенсиониране.

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;

Дружеството не предвижда такъв вид възнаграждения.

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 възнаграждения.

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;

Към 31.12.2020 година Съветът на директорите на "Варна плод" АД се състои от четирима членове, а именно:

Марин Великов Митев, Председател на СД

Срок на договора – безсрочен. Мандат до 30 юли 2023 г.

Срок на предизвестие за прекратяване – Прекратява се по решение на общото събрание на акционерите на дружеството, без предизвестие.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване – не се предвиждат други дължими обезщетения и/или плащания в случай на предсрочно прекратяване.

Тихомир Иванов Митев, член на СД

Срок на договора - безсрочен. Мандат до 30 юли 2023 г.

Срок на предизвестие за прекратяване – Прекратява се по решение на общото събрание на акционерите на дружеството, без предизвестие.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно

прекръпяване – не се предвиждат други дължими обезщетения и/или плащания в случай на предсрочно прекръпяване.

Росица Николаева Кирязова, член на СД

Срок на договора - безсрочен. Мандат до 30 юли 2023 г.

Срок на предизвестие за прекръпяване – Прекръпява се по решение на общото събрание на акционерите на дружеството, без предизвестие.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекръпяване – не се предвиждат други дължими обезщетения и/или плащания в случай на предсрочно прекръпяване.

Андрей Николаев Василев, член на СД и Изпълнителен директор

Срок на договора - безсрочен. Мандат като член на Съвета на директорите до 30 юли 2023 г..

Срок на предизвестие за прекръпяване – Прекръпява се по решение на общото събрание на акционерите на дружеството, без предизвестие.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекръпяване – не се предвиждат други дължими обезщетения и/или плащания в случай на предсрочно прекръпяване.

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 за 2020 година са както следва:

Марин Великов Митев - Председател	52 276.00 лв.
Андрей Николаев Василев -Член и Изп.дир.	104 552.00 лв.
Росица Николаева Кирязова - Член	52 276.00 лв.
Тихомир Иванов Митев - Член	52 276.00 лв.

Дружеството не прилага схема на изплащане на бонуси и/или на други непарични допълнителни възнаграждения.

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.

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

През отчетният период няма такива лица.

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

През отчетният период няма такива лица.

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

През отчетният период няма такива лица.

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

През отчетният период няма такива лица.

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

През отчетният период няма такива лица.

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;

През отчетният период няма такива лица.

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.

16. (нова - ДВ, бр. 61 от 2020 г.) 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;

Година	Годишно изменение		
	Възнаграждения, лв.	Финансов резултат на дружеството, хил. лв.	Среден размер на възнагражденията на основа пълно работно време на служителите в дружеството, лв.
2016	304 143	1 962	9 216
2017	315 278	1 930	14 331
2018	318 848	1 474	15 942
2019	287 860	483	17 991
2020	327 242	1 354	19 250

17. (нова - ДВ, бр. 61 от 2020 г.) Информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение;

Дружеството не предвижда такъв вид възнаграждения.

18. (нова - ДВ, бр. 61 от 2020 г.) 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.

Няма информация за 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.

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на "Варна плод" АД е разработена от Съвета на директорите на Дружеството в съответствие с изискванията на Наредба № 48 на КФН от 20 март 2013г., Обн. ДВ. бр.32 от 2 Април 2013г., изм. и доп. ДВ. бр.41 от 21 Май 2019г., изм. ДВ. бр.66 от 20 Август 2019г., изм. и доп. ДВ. бр.61 от 10 Юли 2020г. Същата е приета от Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 31.08.2020 година.

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ВАРНА ПЛОД“ АД

ГЛАВА I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Варна плод“ АД (наричана по-долу за краткост Политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на членовете на управителния орган на дружеството – Съвет на директорите.
2. Съветът на директорите на дружеството изготвя Политиката и носи отговорност за нейното прилагане след утвърждаване на политиката с решение на Общото събрание на акционерите на дружеството. Изменения в утвърдената от Общото събрание на акционерите политика, се приемат по реда на нейното изготвяне и утвърждаване.
3. При съставянето на политиката на „Варна плод“ АД са взети в предвид структурата на неговата вътрешна организация и обхвата на извършваните от него услуги и дейности.
4. Съветът на директорите е отговорен за своевременното оповестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите политика за формиране на възнагражденията и последващите изменения в нея.
5. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите.
6. В годишния Доклад за дейността на дружеството, който се представя пред Общото събрание на акционерите и се одобрява от него, се отчита информация за получените през годината възнаграждения на членовете на Съвета на директорите и Изпълнителния директор.
7. Настоящата политика за дейността на дружеството, относно определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, приема за водещи принципите на Препоръка 2009/386/ЕО за допълнение на Препоръка 2004/913/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, както и Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор.

ГЛАВА II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

8. (1) **/Изменена с Решение на общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./** Политиката на възнагражденията ще допринесе за изпълнението на бизнес целите поставени от дружеството, неговите дългосрочни интереси и устойчивостта му, а именно: стимулиране на дългосрочната устойчивост и гарантиране, че възнагражденията на Съвета на директорите са формирани въз основа на резултатите от дейността, съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството, както и недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на лицата при определяне на възнагражденията в съответствие с Наредбата за изискванията за възнагражденията и ЗППЦК.

(2) **/Нова, приета с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./** Процеса на вземане на решения при определяне на Политиката, както при нейния преглед и изпълнение, включва мерки за предотвратяване или управление на конфликти на интереси. Мерките за предотвратяване или управление на конфликти включват: задължение за членовете на Съвета на директорите да избягват конфликти между своя интерес и интересите на дружеството. Ако такива конфликти възникнат, лицата са длъжни да уведомят своевременно дружеството, както и да разкрият тези обстоятелства по начин, достъпен за акционерите, включително и да не участват във вземането на решения в тези случаи. Дружеството прилага единни норми и правила за предотвратяване на конфликт на интереси, висока прозрачност при вземането на решения на всички равнища, регулярен анализ на риска от възникване на конфликт на интереси, постоянен мониторинг относно риска от възникване на конфликт на интереси.

9. (1) **/Изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./** Дружеството разглежда най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнаграждения, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите на чл. 11, ал. 8 от Наредба №48 от 2013 г. на Комисия за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.

(2) **/Нова, приета с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./** До приемането на политиката за възнагражденията или когато Общото събрание не приема предложената политика, публичното дружество изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи Съветът на директорите на дружеството е длъжен на следващото общо събрание да представи политика, съответно преработена политика.

(3) **/Нова, приета с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./** Когато съществува приета политика за възнагражденията и Общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в нея, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите си в съответствие с приетата политика. В този случай Съветът на директорите на публичното дружество е длъжен на следващото Общо събрание да предостави за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

(4) **/Изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г., предишна ал. 2/** Дружеството ежегодно разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката, като изготвя доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет. Докладът следва да е с минималното съдържание, посочено в чл.13, т. 1 – 18 от Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.

ГЛАВА III.

ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ И СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ И НА ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР

10. Определят се следните принципи, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и на Изпълнителния директор:

(1) Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и на Изпълнителния директор на Дружеството задължително се определят от Общото събрание на акционерите и са сметка на дружеството.

(2) Членовете на Съвета на директорите получават постоянно възнаграждение под формата на определена от Общото събрание на акционерите сума, изплащана при условията и в сроковете на сключените между тях и Дружеството договори за управление.

(3) На членовете на съвета на директорите не се изплащат обезщетения при прекратяване на договорите за управление, включително и при прекратяване при пенсиониране.

(4) /Отменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./

(5) /Отменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./

(6) /Нова, приета с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./
Възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството при разработването на политиката на членовете на Съвета на директорите са отчетени при спазване на заложените принципи, които се прилагат при формиране на възнагражденията им, именно:

а/ При правилното прилагане на Кодекса на труда и други подзаконови нормативни актове при регламентиране на заплащането на труда;

б/ Осигуряване на заплащане, съответстващо на длъжността, приноса и качествата, които притежава съответния служител, както и в зависимост от професионалния опит и функционалните отговорности на длъжността, посочено в длъжностната характеристика на служителя;

в/ Установяване на ясни и обективни правила за определяне на индивидуалното възнаграждение на служителите;

г/ Превенция на всякаква форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и формиране на възнагражденията им;

д/ Определяне на индивидуалното възнаграждение според работното време, оценка и йерархия на заеманата длъжност, отчитане на индивидуалните качества на служителите, като се спазват минималните стойности предвидени за всяка длъжност;

е/ При прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, размерите и по реда определен в Кодекса на труда.

(7) Членовете на Съвета на директорите са длъжни да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3 (три)-месечното им брутно възнаграждение. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната.

(8) При невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на Съвета на директорите до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(9) Гаранцията се освобождава:

а) в полза на внеслото я лице - след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

б) в полза на дружеството - в случай, че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

(10) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от редовно годишно общо събрание на акционерите, и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обнародвана поканата за свикване на общото събрание.

(11) Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат и възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството.

(12) Принципите по т.10 се прилагат и по отношение на назначен прокурист на Дружеството.

11. /Изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./ Процесът на вземане на решения при определяне на политиката за възнаграждения включва разработване на предложение за приемане на политиката за възнагражденията или изменение или допълнението ѝ от Съвета на директорите на дружеството. Приемането на Политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се утвърждават от общото събрание на акционерите.

ГЛАВА IV. ОПОВЕСТЯВАНЕ

12. Оповестяването на Политиката и практиките за възнагражденията се извършва в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор.

13. /Изменена с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./ Дружеството е длъжно да оповестява Политиката 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. Приетата политика за възнагражденията, с посочени в нея дата на приемането ѝ и дата на влизане в сила и резултатите от гласуването на Общото събрание, се публикува незабавно на интернет страницата на дружеството и е достъпна най-малко докато е в сила.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. /Изменен и допълнен с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./ Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията за възнагражденията, изм. и доп. ДВ бр.41 от 21 май 2019 г., изм. ДВ бр.66 от 20 август 2019 г., изм. и доп. ДВ бр.61 от 10.07.2020 г.

§2. /Изменен и допълнен с Решение на Общото събрание на акционерите от 31.08.2020 г./ Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите на публичното дружество „Варна плод“ АД и е приета на негово заседание с Протокол от 15.05.2013 г., в изпълнение на

правоощията му по чл.11, ал.2 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г., утвърдена от редовно годишно Общо събрание на акционерите на дружеството, провело се на 27.06.2013 г. и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите на дружеството. Изменена и допълнена с Решение на Общото събрание на акционерите на 31.08.2020 г.

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.

Изпълнителен директор:

/Андрей Василев/

