

## ДОКЛАД

### ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД ЗА 2014

**Настоящият доклад е изготвен на основание чл.12 и чл. 13 от НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията**

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 Капман Грийн Енерджи Фонд АД е изготвена от Съвета на директорите, 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 отчетния период Дружеството няма създаден 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;*

На проведено извънредно Общо събрание на акционерите на 22.12.2009г. се гласува спиране на месечното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите на Капман Грийн Енерджи Фонд АД, считано от 01.01.2010г. Право на променливо възнаграждение има само Изпълнителният член на Съвета на директорите. През 2014г. променливо възнаграждение на Изпълнителния член не е изплащано.

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 отнасят за дългосрочните интереси на дружеството;*

Вознаграждението на членовете на съвета на директорите ще започне да се изплаща в годината, следваща следния постигнат резултат: общата стойност на нетната печалба на дружеството, увеличена с разходите за амортизация за съответната година е със стойност по-висока или равна на 100 000 (сто хиляди) лева.

След преценка на финансово-икономическото положение на дружеството и установяване на обективни и измерими критерии за постигнати резултати, „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на Съвета на директорите акции, опции върху акции (само за изпълнителния член на Съвета на директорите) и други подходящи финансови инструменти. Критериите за постигнати резултати от дейността следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват нефинансови

показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, като например спазването на приложимите правила и процедури.

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

Преценката дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати е основно преглед и анализ на финансовите отчети на дружеството ;

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

Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите ще стартира след постигането на заложеното в Политиката за възнаграждения условие за достигане на общата стойност на нетната печалба на дружеството, увеличена с разходите за амортизация за съответната година: по-висока или равна на 100 000 (сто хиляди) лева. Променливото възнаграждение на Изпълнителния член е в пряка зависимост от постигнатите резултати от дружеството;

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

Съгласно Политиката за възнагражденията, „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на Съвета на директорите акции, опции върху акции (само за изпълнителния член на Съвета на директорите) и други подходящи финансови инструменти. През 2014г., не са изплащани бонуси и/или на всички 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 финансови 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;*

С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането на не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период от време, не по-кратък от 3 години. Дружеството определя изплащането на каква част от променливото възнаграждение да отложи в зависимост от относителната тежест на променливото възнаграждение спрямо постоянното.

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

При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран



дружеството не дължи обезщетение. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД преди изтичане на мандата, за който е избран не по негова вина дружеството му дължи обезщетение, чийто размер не може да надхвърля 2 негови брутни месечни възнаграждения. Максималният размер на дължимото обезщетение при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения. При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД дължимото обезщетение не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения. При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД поради неспазване на клаузата, забраняващ извършването на конкурентна дейност, дължимото обезщетение не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения. 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 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 възнаграждения, основани на акции;*

Дружеството не предвижда конкретен период, в който акциите да не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани 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;*

Дружеството няма политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи.

*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;*

Съветът на директорите на „Капман Грийн Енерджи Фонд“ АД се състои от трима членове в състав:

**1.1 ДЕТЕЛИНА СВЕТОСЛАЗОВА СМИЛКОВА (ПРЕДСЕДАТЕЛ)**

Срок на договора- до изтичане на мандата.

Срок на предизвестие за прекратяване- 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.

**1.2 Сибила Любомирова Грозданова-Янкова**

Срок на договора- до изтичане на мандата.

Срок на предизвестие за прекратяване- 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.

### 1.3 „КАПМАН КОНСУЛТ“ ЕООД

Срок на договора- до изтичане на мандата.

При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД преди изтичане на мандата, за който е избран не по негова вина дружеството му дължи обезщетение, чийто размер не може да надхвърля 2 негови брутни месечни възнаграждения. Максималният размер на дължимото обезщетение при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения. При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД дължимото обезщетение не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения. При предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен член на съвета на директорите на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД поради неспазване на клаузата, забраняващ извършването на конкурентна дейност дължимото обезщетение не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения.

### *13. Пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година;*

Изпълнителният член на Съвета на директорите съгласно подписан договор има право на постоянно месечно възнаграждение в размер на 1000 лева, както и право на еднократна надбавка, възлизаща на 10% от сумата на отчетената през предходната година нетна печалба и разходите за амортизация на дружеството.

Другите членове на Съвета на директорите имат право съгласно подписани с тях договори на месечното възнаграждение в размер на 2 000 лева.

През 2014г. не са изплащани възнаграждения на членовете на съвета на директорите тъй като съгласно Политиката за възнагражденията на „КАПМАН ГРИЙН ЕНЕРДЖИ ФОНД“ АД възнаграждението на членовете на съвета на директорите ще започне да се изплаща в годината, следваща следния постигнат резултат: общата стойност на нетната печалба на дружеството, увеличена с разходите за амортизация за съответната година е със стойност по-висока или равна на 100 000 (сто хиляди) лева.

### *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 2014г. не са начислявани и съответно изплащани възнаграждения на членовете на съвета на директорите;*

*б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група- през 2014г. не са начислявани и съответно изплащани възнаграждения на членовете на съвета на директорите от дружества от същата група;*



в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им - през 2014г. не са начислявани и съответно изплащани 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) плащането и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година- няма такива;

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

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 – няма такива;

15. Информация по отношение на оцирите 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 съществените условия за упражняване на правата - няма такива;

г) всякакви промени в сроковете и условията на съвместяващи опции върху акции, пръвети през финансовата година- няма такива;

Изпълнителен директор:

За „Капман Консулт“ ЕООД / Николай Ялъмов/:

