

ДОКЛАД

ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „КАПМАН ДЕБТС МЕНИДЖМЪНТ“ АД ЗА 2020 Г.

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 Дебтс Мениджмънт” АД е изготвена от Съвета на Директорите (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 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

Съгласно приетата Политика за възнагражденията на „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД, Съветът на Директорите ще започне да получава постоянно възнаграждение след инвестиране на 80 % от набрания капитал от първично публично предлагане. Членовете на СД имат право и на получаване на променливо възнаграждение след достигане на годишна доходност на инвестираните средства в размер на 8 %. Доколкото към края на 2020 г. нито един от двата критерия не е изпълнен, постоянно и променливо възнаграждение за отчетния период 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 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството

Политиката за възнаграждения на „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД е съобразена с бизнес стратегията и целите за развитие на Дружеството, насърчава благоразумното и ефективно управление на риска, предвижда мерки за избягване конфликт на интереси и е съобразена с принципите и добрите практики за защита на интересите и утвърждаване на ценностите на дружеството. Изплащането на постоянни и променливи възнаграждения е

CAPMAN Debts

обвързано с развиването на инвестиционната дейност от страна на Дружеството, както и с постижения по отношение на постигане на минимален праг на доходност с цел постигане на стабилност и предвидимост на бизнес развитието на компанията. Дружеството не предвижда изплащане на променливи възнаграждения на членовете на Съвета на Директорите под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

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

При определяне на постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на Директорите се отчита приноса им в дейността и резултатите на Дружеството, както и съответствието на интересите на членовете на Съвета на Директорите и дългосрочните интереси на Дружеството. Към момента постоянно възнаграждение не е изплащано, тъй като Дружеството не е стартирало активна инвестиционна дейност. 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

Дружеството може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения за получени годишни резултати, целеви бонуси за постигнати добри резултати. Допълнителните възнаграждения могат да се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период. Дружеството не предвижда изплащане на променливи възнаграждения на членовете на Съвета на директорите под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

Съгласно Политиката за възнагражденията, „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД с решение на Общото събрание на Дружеството е възможно изплащане на допълнително здравно и/или пенсионно осигуряване. Към момента подобно решение не е взимано.

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 съответния член на управителен или контролен орган за съответната финансова година, когато е приложимо;

Към момента 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 договор за управление с неизпълнителен член на Съвета на директорите на „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД не се изплащат обезщетения. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на Директорите на „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД се изплаща обезщетение в размер на изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години от датата на прекратяване на договора. Общият размер на обезщетението не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години. Обезщетение не се дължи в случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на изпълнителния член на Съвета на Директорите.

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

САРМАН Debts

Възнаграждението и отношенията между дружеството и членовете на Съвета на директорите, съответно с изпълнителния член от Съвета на Директорите се уреждат с договор за възлагане на управление, който се сключва писмена форма от името на дружеството чрез Председателя на Съвета.

Договорът за възлагане на управление включва разпоредби, които позволяват на Дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. 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 договор.

Съветът на Директорите на „Капман Дебтс Мениджмънт“ АД през 2020 г. се състои от трима членове в състав:

1.1 „КАПМАН ХОЛДИНГ“ АД (ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ЧЛЕН)

Срок на договора-до изтичане на мандата.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване-при прекратяване на договор за управление с изпълнителен член на Съвета на Директорите се изплаща обезщетение в размер на изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години от датата на прекратяване на договора. Общият размер на обезщетението не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години. Обезщетение при прекратяване на договор за управление с изпълнителен член на Съвета на Директорите не се дължи в случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на изпълнителния член на Съвета на Директорите.

1.2 Борислава Богданова (ЧЛЕН)

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 Иванка Ангелова (ЧЛЕН)

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.

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

През 2020 г. възнаграждения на членовете на Съвета на директорите 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:

CAPMAN Debts

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година–2020 г.

През 2020 г. Възнаграждения на членовете на Съвета на Директорите не са изплащани.

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

През 2020 г. 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) платеното 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 е приложимо;

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.

16. Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основателно работно време на служителите в дружеството, които не са директори, презпредходните поне пет финансови години, представени заедно по начин, който да позволява съпоставяне.

Не е приложено.

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

Не е приложено.

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.

Не е приложено.

1. Изпълнителен Директор, Председател на СД:
За „Капман Холдинг“ АД /Николай Ялъмов/:

2. Член на Съвета на Директорите:
Борислава Богданова: *Milica*

3. Член на Съвета на Директорите:
Иванка Ангелова: *Ivan*

