

## ДОКЛАД

за прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КММ АД

Приложение към Годишния финансов отчет за 2023 г.

Този доклад е изготвен на основание чл. 12 от НАРЕДБА № 48 на КФН и разкрива начина, по който дружеството прилага Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на КММ АД през 2023 г.

Докладът съдържа преглед на начина, по който дружеството е прилагало политиката за възнагражденията през отчетната година и програма за прилагане на политиката през следващата финансова година.

### **I. Прилагане на Политиката за възнагражденията през отчетния период**

В съответствие с изискванията на Наредба № 48 Дружеството предоставя следната информация относно прилагането на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите през 2023 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 членовете на Съвета на директорите на КММ АД е разработена от Съвета на директорите на дружеството в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление

В съответствие с политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството не е създаден Комитет по възнагражденията, а спазването на политиката на възнагражденията се наблюдава от независимите членове на съвета на директорите.

**2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи:**

Членовете на Съвета на директорите имат право на възнаграждение, чийто вид, размер и срок, за който са дължими, се определя с решение на Общото събрание на акционерите и се изплаща при условията и в сроковете на сключените между тях и Дружеството договори за управление.

Членовете на СД не са получавали допълнителни възнаграждения.

Членовете на СД не са получавали променливо възнаграждение за дейността си през 2023 г.

**3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основата 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:**

Не са предоставени опции върху акции, включително акции на дружеството, права за придобиване на финансови инструменти или друг вид променливо възнаграждение.

Изплащането на променливо възнаграждение се извършва само ако това не застрашава финансовата стабилност на дружеството и в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати от дейността и нефинансови показатели, които имат за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.

**4. пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати:**

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на контролните органи на КММ АД, дружеството прилага следните критерии за всички допустими форми на възнаграждения на управителните органи, а именно:

- осъществяване на технологично обновление и развитие в областта на предлаганите услуги;
- увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;
- печалба и развитие на дружеството;
- подобряване на бизнес средата;
- налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- 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 дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;

Чрез вградените системи за вътрешен контрол, правоимащите могат във всеки един момент да се запознаят с изпълнението на посочените критерии и задължително се организират срещи в месеца следващ месеца на всяко тримесечие. С тази утвърдена практика се гарантира обективното изпълнение на поставените принципи

**5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:**

Определената от общото събрание на акционерите постоянна част от възнаграждението за всеки от членовете на СД не е обвързана с нетните приходи от продажби и с печалбата на КММ АД.

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

Основните принципи и критерии за изплатените променливи възнаграждения са представени в предходните точки.

**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:**

Няма предвидено допълнително пенсионно осигуряване за членовете на СД, извън допълнителното задължително пенсионно осигуряване за лица, родени след 1960 г.

**8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения:**

На общо събрание на акционерите до момента няма гласувано изплащане на променливо възнаграждение.

**9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите:**

При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите поради изтичане и не подновяване на мандата, за който е избран, Дружеството не дължи обезщетение.

**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:**

Не са предвидени възнаграждения, включващи акции, включително акции на дружеството и права за придобиване на финансови инструменти.

**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 такава политика.

**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:**

Договорът с всеки член на СД е сключен до края на мандата, за който е избран от Общото събрание на акционерите. При предсрочно прекратяване на договора същият има право на обезщетение в размер на тримесечното му брутно възнаграждение. Обезщетение не се дължи в случай, че освобождаването е по причина незадоволителни резултати или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.

Отношенията между КММ АД и изпълнителните директори се уреждат с договор за възлагане на управлението, които се сключва по реда на Търговския закон.

Няма други предвидени обезщетения 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:**

Пълният размер на brutното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите за финансовата 2023 г. е както следва:

- Таня Николаева Николова- 73 497.21 лв.
- Илиян Димитров Тодоровски- 73 497.21 лв.
- Мариян Илиев Колев- 73 497.21 лв.

**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:**

Не е приложимо за отчетната финансова година.

През периода на 2023 година не са назначавани и/ или освобождавани като членове на контролните органи лица, различни от представените в чл. 13 за определен период през текущата финансова година.

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

До момента не са предоставени такива възможности.

**16. Информация относно 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**

	2023 г.	2022 г.	2021 г.	2020 г.	2019 г.
Средно, брутно годишно възнаграждение на служителите на пълно работно време	1 159	1 062	822	856	823
Средно, брутно годишно възнаграждение на СД	220	208	190	167	324
Нетен финансов резултат (балансова печалба)	16	101	(353)	128	9

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

През настоящата година не е упражняване възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение.

**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**

През изтеклата година Дружеството не се отклонявало от процедурата за прилагането на политиката на възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства и не е упражнявало възможността да се въвежда променливо възнаграждение.

**19. Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година**

В приетата на редовно годишно общо събрание на акционерите на Дружеството Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са залегнали основните принципи на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор.

Политиката за възнагражденията има за цел да подкрепи дългосрочните бизнес цели на компанията и да насърчава поведение, което подкрепя създаването на стойност за акционерите, като в същото време осигурява конкурентно възнаграждение, което е достатъчно да привлече и задържи директори с качества, необходими за успешно управление и развитие на дружеството. Тази политика е разработена за прилагане за дълъг период от време, освен в случай, че акционерите на КММ АД не поискат нейната актуализация и промяна. Изменения в утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика, се приемат по реда на нейното изготвяне и утвърждаване.

Съветът на директорите счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни, с оглед на постигнатите финансови резултати през отчетния период. Тяхното прилагане и занаяпред е приоритет на Съвета на директорите на КММ АД.

Съветът на директорите е отговорен за своевременното оповестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

На свое заседание Съветът на директорите направи преглед на политиката по отношение на изпълнителните директори. Съветът на директорите е дал своите препоръки при определянето на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията на дружеството. Той следи нивото и структурата на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията въз основа на информация, предоставена от изпълнителния директор на дружеството и гарантира, че възнаграждението на всеки изпълнителен член на съвета на директорите е справедливо определено спрямо възнаграждението на другите членове на съвета на директорите и други служители на ръководни длъжности в администрацията.

Таня Николова  
Изпълнителен Директор  
19 февруари 2024 г.  
гр. Шумен

