

ДОКЛАД

за прилагане на

ПОЛИТИКА ЗА 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

Възнагражденията се определят от Съвета на директорите на база изготвения бюджет за годината. През 2009 г. бе осъществен проект Оценка на длъжностите в Спиди. Използваната методология е Хеи. На база на оценката на длъжностите бе изградена матрица на нивата на длъжностите в компанията, като бяха определени 5 основни нива. Нивото на длъжността в компанията определя възнагражденията, бонусите и придобивките. През 2017 г. бе извършена нова оценка на длъжностите на база на методологията на MEIRC. Всяка година матрицата на възнагражденията се актуализира съобразно бюджета. При възникване на нови за компанията длъжности, те се добавят в матрицата със съответните възнаграждения и бонусна схема. Бонусната схема за всеки служител зависи от неговите индивидуални резултати, както и от резултатите компанията. От Q2 на 2018 г. въведохме принципа на динамична седмична оценка при някои длъжности. Резултатите се превърнаха в заверяващ фактор за получаване на част от допълнителното материално стимулиране. Постепенно усъвършенстваме модела и въвеждаме този модел за оценка при все повече длъжности.

Част от допълнителните възнаграждения на някои от длъжностите са обвързани

2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на съвета на директорите;

Членовете на Съвета на директорите получават фиксирано възнаграждение, с изключение на представителя на ГеоПост СА, който е без възнаграждение. Променливото възнаграждение се определя с решения на ОСА и е обвързано с постигането на поставени конкретни цели за съответната година.

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 тези критерии допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

неприложимо

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

Съветът на директорите поставя годишни цели. Въведената система за управление дава възможност да се поставят цели и да се следи изпълнението им за всеки служител и отдел.

5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

В зависимост от отдела и длъжността на служителите са заложили ключови индикатори за представянето, които се проследяват текущо - на месечна, тримесечна и годишна база.

Служителите получават основно месечно възнаграждение и допълнително възнаграждение, съобразно изпълнението на поставените цели, изпълнението на ключовите показатели за представянето и постигнатия финансов резултат от компанията за съответния период.

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

Основните плащания на възнагражденията се осъществяват по банков път ежемесечно до 20 число на всеки месец за всички служители в компанията. Същото важи и за непаричните допълнителни възнаграждения под формата на ваучери за храна.

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;

неприложима

8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;

Променливите възнаграждения на съвета на директорите се изплащат разсрочено в рамките на 3 г. Размерът на платените и разсрочени допълнителни възнаграждения е представена в Доклада за дейността на СПИДИ АД т. У.

9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;

Политиката на обезщетенията при прекратяване на трудовите договори е изцяло съобразена и следва разпоредбите на действащото трудово законодателство в България.

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;

неприложимо

11. информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролни органи след изтичане на периода по т. 10;

неприложимо

12. информация за дружествата, чиято политика на възнагражденията е проучена във връзка с определянето на политиката на възнагражденията на публичното дружество;

неприложимо

13. информация, относно договорите на членовете на съвета на директорите, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване;

Членовете на управителните и контролни органи на СПИДИ АД нямат сключени трудови договори (избрани са с решение на общото събрание на акционерите), с изключение на Изпълнителния директор на СПИДИ АД, който притежава договор за управление в СПИДИ АД, сключен за неопределен срок, действието на които се прекратява по всяко време, по взаимно

съгласие на страните и по единодушно решение на Съвета на директорите. В случай на прекратяване на договора на Изпълнителния директор на СПИДИ АД с предизвестие от страна на дружеството се изплаща обезщетение в размер на 3 пъти месечното му брутно възнаграждение.

14. пълният размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на съвета на директорите за съответната финансова година;

	Основно възнаграждение (лв.)	Непарични възнаграждения (лв.)	Допълнителни възнаграждения (лв.)
Валери Мектупчиян	240 000	-	66 667
Данаил Данаилов	66 000	-	27 778
Георги Глогов	66 000	-	27 778
Авак Терзиян	66 000	-	27 778

Получени възнаграждения от СпиДи ЕООД

Валери Мектупчиян	35 656
-------------------	--------

Получени възнаграждения от Dynamic Parcel Distribution, Румъния

Данаил Данаилов	RON 32 000
-----------------	------------

15. 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;

информация, предоставена в точка 14

б. възнаграждението и други материални и нематериални придобивки, получени от лицето от дружества от същата група;

информация, предоставена в точка 14

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

информация, предоставена в точка 14

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

информация, предоставена в точка 14

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

неприложимо

- f. обща оценка на всички непарични облиги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви „а” - „д”;

неприложимо

- g. 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.

1б. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции :

- a. брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

Няма.

- b. брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, броят на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

неприложимо

- c. брой на не упражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

неприложимо

- d. всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.

неприложимо