буква б);

d) всяка трета страна във връзка със своята работа, професионални задължения или функции, изпълнявани от името на Дружеството, след като е писмено уведомена от едно от лицата, посочени в буква б) по-горе;

e) председателят, заместник-председателят (ако има и ако са им предоставени оперативни правомощия), главният изпълнителендиректор, всеки друг директор, на когото са предоставени изпълнителни правомощия и главния оперативен директор (ако има) на главните дъщерни дружества, където може да се създава привилегирована информация.

Процедурата разграничава два различни вида привилегирована информация:

- *обикновена привилегирована информация*: т.е. информация, отнасяща се до събитие или съвкупност от обстоятелства, свързани с дейности или сделки при обичайната дейност на Дружеството или на негово дъщерно дружество, по-специално изготвянето на счетоводни, икономически, капиталови и финансови данни, независимо дали в окончателна форма или в проформа;
- *извънредна привилегирована информация*: т.е. информация, отнасяща се до конкретно събитие или съвкупност от обстоятелства, свързани с дейности или сделки, които не попадат в обичайната дейност на Дружеството или на негово дъщерно дружество, по-специално сливания, разделяния, придобиване на инвестиционни дялове или дружества.

Всяко лице, вписано в регистъра за вътрешна информация, е длъжно да пази всяка привилегирована информация, с която борави или до която има достъп като привилегирована, докато съответната информация бъде разкрита на обществеността в съответствие с принципа на равен достъп до корпоративна информация.

КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ

Дружеството прие собствен "Кодекс за поведение", първоначално в изпълнение на разпоредбите, издадени от Borsa Italiana SpA, със собствен регламент, и впоследствие актуализиран, за да се вземат предвид новите нормативни разпоредби, издадени от Националната комисия за дружествата и фондовата борса в изпълнение на европейските разпоредби (т.нар. Директива за пазарните злоупотреби), въведена със Закона за спестяванията от 2005 г. Кодексът регулира информацията, която трябва да бъде предоставена на Дружеството и от Дружеството на пазара, за всички сделки, извършени по каквато и да е причина за собствена сметка от "съответните лица" по отношение на акциите на Италчементи и други финансови инструменти, свързани с тях. Съгласно Кодексът за поведение "съответни лица" са членовете на Съвета на директорите на Дружеството, на Съвета на задължителните одитори и главният оперативен директор и всяка страна, която притежава дял в размер на поне 10% от акционерния капитал на Италчементи, представляван от акции с право на глас и всяка друга страна, която контролира Дружеството.

По-конкретно заинтересованите страни трябва да информират Дружеството, за да може то да информира пазара за извършването на сделки, свързани с акциите на Дружеството за обща стоиност с праг от над 5 000 евро до края на годината.

Предвид особената структура на Групата, Кодексът за поведение е свързан с Кодекса, приет от Италмобилиаре СпА, ако оповестяването на информация на пазара, извършено от Италчементи по отношение на сделки с акции на Италчементи от страни, които също са "съответни лица", се счита за извършено и съгласно разпоредбите, съдържащи се в Кодекса за поведение, приет от дружеството майка Италмобилиаре СпА.

Освен това Кодексът за поведение предвижда "съответните лица" да се въздържат от извършване на сделки, които са обект на разкриване пред Дружеството:

* през 30-те календарни дни преди събранието на Съвета на директорите на Дружеството, свикано за одобряване на целогодишния и шестмесечния финансов отчет, включително датата на провеждане на събранието;

"Преводачи ЕУ" ЕООД София PREVODACHI.EU Ltd.

- през 15-те календарни дни преди събранието на Съвета на директорите на Дружеството, свикано за одобряване на тримесечните доклади, включително датата на провеждане на събранието.

ИНТЕРЕСИ НА ДИРЕКТОРИТЕ И СДЕЛКИ СЪС СВЪРЗАНИ ЛИЦА

На 5 ноември 2010 г. въз основа на положителното становище на специално назначения Комитет за сделки със свързани лица, Съветът на директорите на Дружеството прие процедура за сделки със свързани лица, предвидена в Регламента на Националната комисия за дружествата и фондовата борса от 12 март 2010 г. ("Процедурата").

Приемайки препоръките на Надзорния орган и след три години от първоначалната дата на приемане, на 7 ноември 2013 г. Съветът на директорите оцени съществуващата процедура, като обърна специално внимание на:
ефективността на прилагането ѝ.

Въз основа на придобития опит през първоначалния тригодишен период на прилагане на процедурата и становищата, предоставяни периодично от съответния комитет, Съветът реши, че процедурата може да се счита за ефективна и подходяща за гарантиране на съществената и формална коректност на сделките със свързани лица.

Въпреки това, за да се приведе процедурата в съответствие с най-добрите практики, приети от други котирани дружества, и да се спазят препоръките на Националната комисия за дружествата и фондовата борса, предвид положителното становище на Комитета за сделки със свързани лица, Съветът реши да направи някои изменения относно (1) корелационния обхват, който за да гарантира правилно управление на потенциалните конфликти на интереси, включващи членовете на важен контролен орган, беше разширен до Надзорния орган с изричното указание, че ако Надзорният орган се състои от служители на Дружеството, тези служители не трябва да се класифицират като "мениджъри със стратегически отговорности" и (2) въвеждането на разграничение между праговете на недостатъчност за сделки с частни лица и сделки с юридически лица.

Процедурата съгласно чл. 2391-bis от италианския Граждански кодекс определя мерките, приети от Дружеството, с които да се гарантира, че сделките, извършвани със свързани лица, пряко или чрез дъщерни дружества, се извършват в условия на прозрачност и в съответствие с критериите за съществена и процедурна коректност.

По-специално, с изключение на описаните по-долу ситуации, процедурата предвижда процедура на упълномощаване и изисквания за разкриване на сделки между 1) страна, свързана с Италчементи от една страна, и 2) Италчементи от друга страна, или някое от дъщерните му дружества, когато преди приключването на сделката се изисква предварителното разглеждане или упълномощаване от юридическо лице или от служител на Италчементи със съответните делегирани правомощия. Процедурата се прилага и за сделки, извършвани
от Италчементи с дъщерно или асоциирано предприятие, както и между дъщерните му дружества, когато сделката включва материални интереси на свързано лице на Италчементи.

Процедурата прави разлика между "важни" сделки и "второстепенни" сделки въз основа на количествени критерии, предварително определени от Националната комисия за дружествата и фондовата борса. Това разграничение е от значение за определяне на приложимите правила за прозрачност, които са опростени за второстепенните сделки и по-строги за важните сделки, въпреки че и в двата случая се предвижда предварително становище на Комитета за сделки със свързани лица.

Комитетът има:

- задължението да дава и обяснява своето становище както за незначителни сделки (необвързващо становище), така и за важните сделки (обвързващо становище);
- правото - за важните сделки - да участва в преговорите и в етапа на предварително проучване чрез получаване на пълен и своевременен информационен поток и правото да

изисква информация и да представя забележките си на делегираните органи и на органите, отговарящи за преговорите или предварителното разследване;

- правомощието да търси съдействието на независими експерти по свой избор за сметка на Дружеството.

В случай на второстепенни сделки процедурата предвижда правото във всеки случай да се извърши сделката, дори ако Комитетът за сделки със свързани лица изрази негативно становище, при условие че се оповести на пазара чрез специален документ, в който се посочват причините за това отклонение.

Освен това в Устава на Дружеството се предвижда, че (1) важните сделки със свързани лица могат да се извършват въпреки негативното становище на Комитета за сделки със свързани лица, ако изпълнението на тези сделки е разрешено от Събранието на акционерите, при условие че по-голямата част от несвързаните акционери не гласуват с "против" за изпълнението на сделката и че несвързаните акционери, присъстващи на Събранието на акционерите, представляват най-малко 10% от акционерния капитал с право на глас (т.нар. "реабилитиране") и (2) Дружеството може да приложи спешната процедура в случаите, когато сделката не попада в компетентността на Събранието на акционерите и не се изисква разрешение от акционерите.

И накрая, упражнявайки правомощията, съдържащи се в регламентите, издадени от Националната комисия за дружествата и фондовата борса, Дружеството определи следните основни причини за изключване:

- второстепенни сделки (сделки, които не надвишават 500 000 евро, ако се извършват със свързани юридически лица и сделки, които не надвишават 300 000 евро, ако се извършват със свързани физически лица);
- обикновени сделки (които попадат в обичайния обхват на стопанската дейност и свързаните с нея финансови дейности на Дружеството и на Групата като цяло), ако са сключени при условия, еквивалентни на пазарните или стандартни условия;
- сделки със или между дъщерни дружества или с асоциирани предприятия, освен ако съществуват *материални интереси* на други свързани лица на Дружеството в тези дъщерни дружества или асоциирани предприятия;
- спешни сделки.

Процедурата е достъпна на уебсайта на Дружеството в раздела Управление / Документация.

Без да се засягат разпоредбите на горепосочената процедура, сделките със свързани лица трябва да се извършват прозрачно и в съответствие с критериите за съществена и формална коректност. Затова директорите, които имат интерес, дори да е потенциално или непряко, при сделката са длъжни да:

- информират Съвета своевременно и изцяло за наличието на интереса и обстоятелствата, свързани с него;
- напуснат заседателната зала на Съвета по време на вота.

Но Съветът на директорите при определени обстоятелства може да позволи на съответния директор да участва в обсъждането и / или гласуването.

НАРЕДБА НА МЕНИДЖЪРА, ОТГОВАРЯЩ ЗА ФИНАНСОВОТО ОТЧИТАНЕ

Както беше споменато и на други места в Доклада, във връзка с разпоредбите на Закон № 262/05, т.нар. "Закон за спестяванията" Дружеството назначи Мениджър, отговарящ за финансовото отчитане и прие специална Наредба, която в съответствие със законовите разпоредби, Устава и следните действащи най-добри практики и като взема предвид условията за подобни действия в дружеството майка Италмобилиаре СпА, наред с други неща:

* дефинира отговорностите на отговорния мениджър на Италчементи и определя съответните му правомощия;
* определя отговорностите и метода за назначаване, отстраняване и прекратяване

на мандата на отговорния мениджър, мандата му и изискванията, свързани с професионалните умения и добра репутация;

- определя принципите на поведение, които отговорният мениджър трябва да спазва в случай на конфликт на интереси, както и задълженията за конфиденциалност, които трябва да бъдат съблюдавани при извършване на неговите дейности;
- посочва отговорностите, правомощията и ресурсите, предоставени на отговорния мениджър за упражняване на задълженията му, определя финансовите и човешки ресурси, необходими за изпълнение на мандата му;
- дефинира отношенията с други органи/функции на Дружеството, с корпоративните органи, с органите за вътрешен и външен контрол и с дъщерните дружества, както и в съответствие с общите области за независими действия определя процедурите за взаимодействие с компанията майка Италмобилиаре, които регулират съответните информационни потоци;
- припомня общите принципи на оперативния модел, използван от групата "Италчементи Груп", създаден с цел изпълнение на нормативните разпоредби за финансовото отчитане;
- илюстрира вътрешния и външния атестационен процес по отношение на: а) декларациите на отговорния мениджър относно съответствието на актовете и съобщенията на Дружеството, оповестени на пазара, с документите, счетоводните книги и записи на Дружеството; б) декларациите на отговорния мениджър и изпълнителните дегелирани органи по отношение на индивидуалните финансови отчети, съкратените междинни финансови отчети и консолидираните финансови отчети.

Наредбата, одобрена от Съвета на директорите, е предназначена за всички субекти, функции, корпоративни органи на Италчементи, както и за всички дружества, които Италчементи контролира пряко или непряко. Наредбата е разпространена на служителите на Дружеството, на дъщерните дружества, както и на всички, които се считат за засегнати от съдържанието ѝ.

Както беше отбелязано в миналогодишния доклад, на 6 февруари 2015 г. Съветът на директорите одобри някои малки промени в Наредбата. Основните промени засягат организационното развитие на Италчементи и се отнасят до взаимоотношенията между отговорния мениджър и функциите на Дружеството, като се взе предвид и наличието на нови функции и елиминирането на други. Едновременно с Наредбата беше изменен и оперативният модел само по отношение на формални аспекти.

МОДЕЛ НА ОРГАНИЗАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛ

За да бъдат контролът и Системата за корпоративно управление по-ефективни и за да се предотвратят корпоративни нарушения и нарушения срещу публичната администрация през 2004 г., при прилагане на Законодателен декрет № 231/01 Съветът на директорите на Дружеството прие "Модел за организация, управление и контрол" ("Модела").

С приемане на Модела Дружеството възнамерява да разпространи и създаде корпоративна култура, основаваща се на законността, с ясното разкритикуване на всяко поведение, противоречащо на закона и на разпоредбите, съдържащи се в самия Модел.

По-конкретно Моделът въвежда организационен контрол и протоколи за поведение, които се изпълняват чрез вътрешни процедури, обучение и дейности по одит/осигуряване. Моделът се отнася и е интегриран в Етичния кодекс на Групата и другите програми за съответствие и управление на риска, приети от Италчементи, като Програмата за спазване на антитръстовите правила, Програмата за борба с корупцията, Кодекса за борба с мафията и Плана за превенция на риска от престъпления.

Има многобройни изменения и актуализации на Модела с цел отразяване на промените в законодателството, които постепенно разшириха обхвата на приложение на Законодателен

декрет № 231/01 за включване на други категории нарушения спрямо нарушенията, включени в оригиналната версия.

Всички актуализации на Модела, с изключение на тези с чисто формален характер, са направени въз основа на целеви констатации за оценка на риска, извършени от консултанти, специализирани във въпросите, които се взимат под внимание при всеки отделен случай.

По-конкретно през 2005 г. Моделът беше актуализиран за привеждане в съответствие с правилата за пазарна злоупотреба; през 2008 г. той беше разширен и за трансгранични нарушения и получаване на откраднати стоки и за пране на пари; през 2010 г. - за престъпления, нарушаващи закона за здравословни и безопасни условия на труд; през 2012 г. - за компютърна престъпност и престъпления, свързани с индустрията, търговията и околната среда. И накрая, през 2014 г. Моделът беше актуализиран във връзка със специфични регулаторни промени, свързани с предотвратяването и ограничаването на корупцията в публичната администрация, корупцията сред частните лица и наемането на работа на граждани от други страни. През юли 2015 г. Италчементи започна да актуализира оценките на риска (и анализите на пропуските), извършени през предходни години по отношение на трансграничните и организираните нарушения, нарушенията, свързани със здравето и безопасността на работното място, получаването на откраднати стоки и изпирането на пари, в това число и специален фокус върху самоизпирането.

Задачата за непрекъснато наблюдение на ефективността и прилагането на Модела и за предлагането на актуализации е възложена на отделните корпоративни отдели / функции, както и на Надзорния орган, които изпълнява функциите си независимо и има подходящ професионален опит в областта на контрола на рисковете, свързани със специфичните дейности, извършвани от Дружеството или неговите правни аспекти.

В съответствие с разпоредбите на Модела към момента Надзорният орган се състои от независим директор (който е председател на органа), външен професионалист и ръководителя на вътрешния одит на Дружеството.

Общият раздел на Модела е достъпен на уебсайта на Дружеството в раздела Управление / Документация.

СПАЗВАНЕ НА ОПРОСТЕНИ ПРАВИЛА СЪГЛАСНО ЧЛЕНОВЕ 70 И 71 ОТ НАРЕДБАТА НА ЕМИТЕНТИТЕ

С решение, прието на 7 ноември 2012 г., Съветът на директорите на Дружеството прие режима за неучастие, предвиден в Наредбата за емитентите на Националната комисия за дружествата и фондовата борса, като упражни правото си да се откаже от задължението да публикува документи с информация, изисквани във връзка с важни сделки за сливания, разделяния, придобивания и продажби, увеличение на акционерния капитал или квоти чрез вноски в натура.

На същата дата в съответствие с гореспоменатата Наредба Дружеството надлежно оповести на пазара режима за неучастие.

НАРЕДБА ЗА ПАЗАРИТЕ НА НАЦИОНАЛНАТА КОМИСИЯ ЗА ДРУЖЕСТВАТА И ФОНДОВАТА БОРСА

Наредбата за пазарите на Националната комисия за дружествата и фондовата борса предвижда специални правила, свързани с условията за котиране на Дружествата, които:

- контролират дружества, учредени и обект на законодателството на страни, които не са членки на Европейския съюз ("извън ЕС") (чл. 36)
- се управляват и координират от друго дружество (чл. 37).

По-конкретно дружествата, посочени в буква А), са длъжни да:

- оповестяват отчетите на дъщерните дружества извън ЕС, изготвени за целите на консолидираните финансови отчети, включително отчета за финансовото

състояние и отчета за доходите:

- получат Устава, състава и правомощията на корпоративните органи от дъщерните дружества извън ЕС;
- се убедят, че дъщерните дружества извън ЕС:
  - предоставят на независимия одитор на дружеството майка информацията, необходима за одита на годишните и междинните финансови отчети на дружеството майка,
  - разполагат с административна/счетоводна система, с която на ръководството на дружеството майка и на независимия одитор редовно се предоставят данни, свързани с финансовото състояние и резултатите от операциите, необходими за изготвянето на консолидираните финансови отчети.

Дружествата в буква Б), от друга страна, могат да бъдат допуснати за търгуване на италианския регулиран пазар (или да поддържат котирането си), когато:

- са изпълнили задълженията за оповестяване, предвидени в чл. 2497-bis от италианския Граждански кодекс;
- са свободни да преговарят при сделки с клиенти и доставчици;
- нямат споразумение за централизирано управление на касата с дружеството, което упражнява административна и контролна дейност, или с друго дружество от групата, към която принадлежат, което не е в корпоративния интерес. Съответствието с корпоративния интерес се удостоверява от Съвета на директорите с подробно мотивирано становище, проверено от Съвета на задължителните одитори;
- имат Съвет на директорите, състоящ се от мнозинство от независими директори (съгласно Кодекса), и Комитет за контрол и риск, състоящ се само от независими директори. Ако бъдат назначавани, другите комитети, по препоръките на кодексите за корпоративно управление, промотирани от управители на регулирания пазар или от професионални асоциации, също ще се състоят само от независими директори.

По отношение на разпоредбите, посочени в член 36, обхватът на приложение към момента включва 18 дъщерни дружества, разположени в 10 страни, които не са членки на Европейския съюз.

Информационният поток между Дружеството и неговите дъщерни дружества може да гарантира:

- предаването на отчетите на дъщерните дружества, изготвени за целите на консолидираните финансови отчети, за да се позволи разкриването на тези отчети;
- централизираното събиране на Устава, състава и правомощията на корпоративните органи на горепосочените дъщерни дружества и всяко последващо изменение.

Следователно всички Устави на дъщерни дружества, намиращи се в страни извън Европейския съюз, които са от значение за целите на въпросната наредба, както и за състава и правомощията на корпоративните органи, са получени и се съхраняват в архивите на Дружеството.

Освен това така получените констатации разкриха, че дъщерните дружества със седалище в страни извън Европейския съюз, които са от значение за последния план за одит:

- предоставят на независимия одитор на Дружеството майка информацията, необходима за одита на годишните и междинните финансови отчети на Италчементи;
- разполагат с административна/счетоводна система, с която на Дружеството и на независимия одитор редовно се предоставят данни за финансовото състояние и резултатите от операциите, необходими за изготвянето на консолидираните финансови отчети.

Освен това съгласно член 37 от Наредбата за пазарите Италчементи, дъщерно дружество, управлявано и координирано от Италмобилиаре СпА:

- е изпълнило задълженията за оповестяване, предвидени в чл. 2497-bis от италианския Граждански кодекс;
- е свободно да преговаря при сделки с клиенти и доставчици;

- не е сключило споразумение за централизирано управление на касата с Италмобилиаре СпА;
- има Съвет на директорите, състоящ се от мнозинство от независими директори, и всички комитети, създадени в рамките на Съвета на директорите, се състоят само от независими директори.

РЕШЕНИЕ

Годината приключи със загуба от 38 270 373,41 евро, която предлагаме да бъде прехвърлена в своята цялост без разпределяне на никакви дивиденти.

До акционерите

Ако сте съгласни с нашите предложения, Ви приканваме да приемете

следното решение: "На събранието, проведено на 8 април 2016 г.,

акционерите на Италчементи СпА,

- след като приеха доклада на директорите за операциите и доклада на Съвета на задължителните одитори, разгледаха финансовите отчети към и за годината, приключваща на 31 декември 2015 г.,

с настоящото решават

- да одобрят:
  - доклада на директорите за операциите;
  - финансовите отчети към и за годината, приключваща на 31 декември 2015 г., включващи отчета за финансовото състояние, отчета за доходите, отчета за всеобхватния доход, отчета за промените в собствения капитал, отчета за паричните потоци и бележките, които отразяват загуба от 38 270 373,41 евро, представени от Съвета на директорите в тяхната цялост, в отделните осчетоводявания и с предложените средства;
- да прехвърлят в нейна цялост загубата за годината в размер на 38 270 373,41 евро.

"Преводачи.ЕУ" ЕООД
София
PREVODACHI.EU LTD

Отчет за възнагражденията

До акционерите

Настоящият отчет за възнагражденията, изготвен съгласно чл. 123-ter от Закон № 58 от 24 февруари 1998 г. (Консолидиран закон за финансите - Единен текст на закона за финансите) показва приетите от Италчементи СпА принципи за определяне на възнагражденията на директорите със специални правомощия и ръководните кадри със стратегически отговорности - определени като председател, изпълнителен заместник-председател, заместник-председателя, главния изпълнителен директор, главния оперативен директор, мениджъра, отговарящ за изготвянето на финансовите отчети на дружеството, и ръководителя на вътрешния одит - както и ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор, както е посочено по-долу.

Докладът е изготвен в съответствие с таблицата, установена с Решение № 18049 от 23 декември 2011 г. на Националната комисия за дружествата и фондовата борса.

РАЗДЕЛ I

Оттук нататък терминът "Дружество" означава "Италчементи СпА", терминът "Група" означава "Италчементи Груп", терминът "Политика" означава "Политика за възнагражденията на изпълнителните директори, други директори със специални правомощия, ръководните кадри със стратегическите отговорности, ръководителя на вътрешния одит и ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор".

a) органи или лица, участващи в изготвянето и одобряването на политиката за възнагражденията и определяне на съответните роли, и органи или лица, отговорни за правилното прилагане на тази политика

Органите, участващи в изготвянето на политиката за възнагражденията, са следните:

Събрание на акционерите

Събранието на акционерите на Дружеството определя възнаграждението на директорите, които нямат специални правомощия.

То е длъжно и да изрази своето консултативно становище по този раздел от отчета за възнагражденията, изготвен от Съвета на директорите съгласно чл. 123-ter от Единния текст на закона за финансите.

На последно място, събранието на акционерите води дебати, по предложение на Съвета на директорите съгласно чл. 114-bis на Единния текст на закона за финансите, за одобрението на всякакви планове за стимулиране въз основа на финансови инструменти, които Дружеството желае да активира.

Съвет на директорите

По предложение на Комитета по възнагражденията и въз основа на становището на Съвета на задължителните одитори, Съветът на директорите решава възнаграждението на председателя, заместник-председателите, главния изпълнителен директор, главния оперативен директор, мениджъра, отговарящ за изготвянето на финансовите отчети на Дружеството, и ръководителя на вътрешния одит, разделено на фиксирана сума и променлива сума, която да бъде отпусната за постигане на годишните цели, възложени на всеки от тях.

Съветът на директорите може също така да одобри прилагането на дългосрочен стимул, който да бъде изплатен срещу постигането на възложените тригодишни цели.

"Преводачи ЕУ" ЕООД София BULGARIA PREVODACHI.EU Ltd.

Отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи"

Отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи" на Групата подкрепя Комитета по възнагражденията при изпълнението на неговите функции както при определянето, така и при одобряването на предложенията за възнаграждения, които се представят за одобрение на Съвета на директорите, и при мониторинга и проверката на пълното и правилното прилагане на предложенията.

b) евентуално участие на комитет по възнагражденията или друг отговорен комитет и описание на неговия състав (с разграничение между неизпълнителни и независими директори), компетентности и операции

Комитетът по възнагражденията е учреден в рамките на Съвета на директорите и се състои от неизпълнителни членове, като всички те са независими.

Комитетът извършва своите консултативни и съветнически функции по въпроси, които са му делегирани, и по-конкретно при отсъствието на пряко заинтересованите лица, като:

- представя на Съвета на директорите предложения за възнаграждението на директорите със специални правомощия и ръководните кадри със стратегически отговорности;
- периодично оценява приетите критерии за възнаграждението на ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор, ръководните кадри със стратегически отговорности и ръководителя на вътрешния одит, като контролира прилагането на тези критерии въз основа на информация, предоставена от главния изпълнителен директор и от всякакви корпоративни органи, които могат да бъдат включени, и като формулира общи препоръки за Съвета на директорите;
- наблюдава изпълнението на решенията на Съвета на директорите, по-специално чрез проверка на ефективното постигане на целите за ефективност.

Със съдействието на отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи" Комитетът по възнагражденията анализира състава и позиционирането на пакетите възнаграждения на директорите със специални правомощия, ръководните кадри със стратегическите отговорности, ръководителя на вътрешния одит и ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор.

При изпълнение на задълженията си той може също така да потърси съдействието на една или повече независими консултантски фирми, специализирани в областта на възнагражденията на ръководните кадри, и може да направи подходящи сравнения по отношение на конкурентоспособността и последователността спрямо референтните пазари и системите за управление, считани за действащи най-добри практики, като има предвид и 1) значимостта на техните длъжности в рамките на корпоративната структура, 2) предоставените им правомощия и съответния обхват от преценки; 3) индивидуалното икономическо въздействие.

Впоследствие Комитетът по възнагражденията предоставя така определената Политика на Съвета на директорите за официално одобрение или ако настоящата Политика (след първоначално прилагане) все още се счита за съвместима с потребностите на Дружеството, пазарните тенденции и регулаторната среда, я утвърждава.

След като Съветът на директорите разгледа и одобри Политиката, той представя доклад за това за консултативното гласуване на акционерите.

c) независими експерти, участващи в определяне на политиката за възнагражденията

Не е приложимо.

Обръща се внимание на факта, че източниците на информация за анализ на конкурентоспособността на възнагражденията, попадащи в обхвата на Политиката, са по-специално дружеството HayGroup и дружеството Towers Watson.

d) цели на политиката за възнагражденията, ръководни принципи и всички изменения в политиката за възнагражденията по отношение на предходната финансова година

Дружеството счита, че определянето и прилагането на Политиката представлява основен инструмент, с които се цели:

- привличане, задържане и мотивиране на висококвалифициран ръководен персонал в Дружеството и по-общо в рамките на Групата;
- съгласуване на интересите на ръководството и акционерите;
- насърчаване на създаването на акционерна стойност в средносрочен и дългосрочен план чрез установяване на пряка връзка между възнаграждението и резултатите.

Политиката е в съответствие с принципите и свързаните с тях критерии за прилагане на "Рамката за корпоративно управление" на Групата, която има за цел да насърчи отговорен и устойчив подход към възнагражденията в съответствие с ценностите на Групата.

При прилагане на Политиката Дружеството цели:

- спазване на законовите и саморегулиращите разпоредби, както и на препоръките на регулаторите;
- линейно управление на процеса на определяне и прилагане на Политиката в съответствие с действащите най-добри практики;
- текущ сравнителен анализ спрямо пазарните практики;
- тясна връзка между възнаграждението и резултатите и разумното управление на риска като гаранция за устойчивост на възнагражденията.

Определянето на Политиката е резултат от ясно определен процес, в който Комитетът по възнагражденията на Дружеството и Съветът на директорите играят централна роля.

На 21 февруари 2011 г. и 24 февруари 2011 г. Комитетът по възнагражденията на Дружеството разгледа текста на Политиката, изготвен в съответствие с Кодекса за поведение, издаден от Комитета за корпоративно управление. Впоследствие той представи текста на Политиката на Съвета за официално одобрение. След това беше представен обяснителен меморандум относно Политиката на консултативното гласуване на годишното общо събрание за годишния доклад за 2010 г., проведено на 19 април 2011 г.

В резултат на новите наредби, въведени с Решение № 18049 от 23 декември 2011 г. на Националната комисия за дружествата и фондовата борса във връзка с правомощието, делегирано му съгласно Закон 259/2010, Дружеството сметна за необходимо да изготви нова версия на Политиката, която потвърждава принципите и насоките на предишната версия на Политиката и ги привежда в съответствие с новите регулаторни изисквания.

Новата Политика беше разгледана от Комитета по възнагражденията на Дружеството на 2 март 2012 г . По препоръка на Комитета Събранието на Съвета на директорите, проведено на същата дата, реши да одобри Политиката и да представи обяснителен меморандум относно Политиката на консултативното гласуване на годишното общо събрание на Дружеството за годишния доклад за 2011 г., проведено на 18 април 2012 г.

През 2013 г. при потвърждаване на действащата Политика, във връзка с ефективното изпълнение и прилагане на Политиката през същата година, Дружеството реши да приеме някои актуализации и по-специално:

- да възприеме нов подход за представяне на относителното въздействие на отделните елементи на възнаграждението, състоящо се от фиксирана и променлива сума, върху общото възнаграждение, като се позовава на постигането на целите, "предвидени в бюджета" вместо предишния подход, основан на цялостно изпълнение на целите, който описваше въздействието на променливите елементи на възнаграждението върху общото възнаграждение. Предвид настоящите проблеми в икономическата ситуация, този подход продължава да изглежда по-подходящ от предишния подход, като се има

предвид и финансовата 2015 г . По този начин постигането на цели представлява все по-голямо предизвикателство, тъй като чрез избягване на предишното позоваване на цялостно постигане на цели, този подход позволява по-реалистично представяне на тенденциите във възнагражденията, към които реферира Политиката;

- да определи, че една от целите, които ще се определят на индивидуална основа за всеки от бенефициентите на краткосрочния променлив елемент (MBO) от възнагражденията, трябва задължително да бъде свързана с постигането на целта за рентабилност на Групата и че тази цел трябва да има необходима значимост по отношение на общата значимост на целите. Тази насока също бе потвърдена и дори беше подсилена поради факта, че Дружеството потвърждава не само, че тази цел трябва задължително да бъде възложена на всеки от бенефициентите на краткосрочния променлив елемент (MBO), но също така че това би трябвало да бъде целта с най-висок % на значимост в сравнение с другите цели;
- да предостави по-подробни данни за непаричните придобивки, предоставени на бенефициентите на Политиката.

През 2014 г. изтече тригодишният срок на валидност на предишната Политика. Вследствие на това, на събранието на 6 февруари 2015 г. Комитетът по възнагражденията изготви нова версия на Политиката и я представи на Съвета на директорите за одобрение и последващо представяне за консултативното гласуване на събранието на акционерите.

По-специално за дългосрочния стимул (LTI) трябва да се отбележи, че:

i. към 31 декември 2012 г. валидността на първия тригодишен цикъл на "Плана за дългосрочни парични стимули за директори и ръководни кадри със стратегически отговорности на Италчементи СпА" изтече по отношение на директорите. На 3 май 2013 г. Съветът на директорите прие решение за задействане на нов тригодишен цикъл 2013-2015 г. за същия план;

ii. към 31 декември 2013 г. валидността на първия тригодишен цикъл на "Плана за дългосрочни парични стимули за директори и ръководни кадри със стратегически отговорности на Италчементи СпА" изтече по отношение на ръководните кадри със стратегически отговорности. Изтече и срокът на валидност на втория тригодишен цикъл на "Плана за дългосрочни парични стимули за ръководни кадри, свързан с повишаване на акциите на Италчементи". По отношение на първия от тези планове, на 6 февруари 2014 г. Съветът на директорите прие решение за задействане на нов тригодишен цикъл 2014-2016 г. за същия план и определи свързаните с него индивидуални цели. Що се отнася до плана, свързан с ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор. Дружеството реши на 5 ноември 2014 г. да задейства третия и последен тригодишен цикъл на плана, като определи съответните бенефициенти въз основа на следните насоки: 1) ограничаване на броя на бенефициентите след отчитане и на резултата от процесите на реорганизация, извършени от Дружеството след задействането на втория цикъл на плана през 2011 г.; 2) цялостно потвърждаване на минималните и максималните размери на съществуващите индивидуални стимули в зависимост от индивидуалното положение, свързано с организационните промени.

в) описание на политиките по отношение на фиксираните и променливите елементи на възнаграждението, като се посочва по-специално относителната тежест в рамките на общото възнаграждение и се прави разграничение между краткосрочните и средносрочните / дългосрочните променливи елементи

1) ПРОМЕНЛИВИ ЕЛЕМЕНТИ

Съгласно Политиката променливите елементи на възнаграждението са следните:

- ***Краткосрочен променлив елемент (MBO)***

  - Директори със специални правомощия и ръководни кадри със стратегически отговорности

    Годишното променливо възнаграждение на директорите със специални правомощия и на ръководните кадри със стратегически отговорности се определя от Съвета на директорите по предложение на Комитета по възнагражденията и се основава на становището на Съвета на задължителните одитори във връзка с постигането на поставените годишни цели. Тези цели са предварително определени и измерими и във всеки случай са свързани със създаването на стойност за Дружеството и акционерите в средносрочен / дългосрочен план, като например, без изброяването да е изчерпателно, тези цели могат да бъдат свързани с финансовото състояние и резултатите от операциите на Дружеството и/или Групата, приемането на добри практики за управление, устойчивото развитие и изпълнението на стратегически проекти за Дружеството.

  - Ръководни кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор

    Годишното променливо възнаграждение в полза на ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор, се определя от последните с подкрепата на отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи" във връзка с постигане на възложените годишни цели и в съответствие с принципите и насоките на Политиката за възнаграждения на Групата.

    Тези цели са предварително определени и измерими и във всеки случай са свързани със създаването на стойност за Дружеството и акционерите в средносрочен / дългосрочен план, като например, без изброяването да е изчерпателно, тези цели могат да бъдат свързани с финансовото състояние и резултатите от операциите на Дружеството и/или Групата, иновациите, ефективността на производството, приемането на добри практики за управление, устойчивото развитие и изпълнението на стратегически проекти за Дружеството.

Променливото възнаграждение на директорите със специални правомощия, ръководните кадри със стратегически отговорности и преките им подчинени се основава на система, базирана на точки, с входящ праг, възложена цел и максимална цел.

Що се отнася до финансовата 2016 г., беше потвърдено, че решението възлага на ръководните кадри със стратегически отговорности и на преките подчинени на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор целите за рентабилност като първа цел на краткосрочния променлив елемент (MBO).

Това решение, комбинирано с базираната на точки система за краткосрочния променлив елемент (MBO), вероятно ще отмени всяко плащане в случай на непостигане на целта за рентабилност, освен ако нивото на постигане на всички други цели е възможно най-много над бюджета. В този случай максималната сума не може в никакъв случай да надвишава две трети от максималното теоретично изплащане.

Освен това на ниво Група бяха определени допълнителни общи цели, които трябва да бъдат формулирани в различните организационни области на отделните бенефициенти, за да се осигури по-нататъшно подобряване на подреждането в низходящ ред на самите цели между различните органи, дъщерните дружества и между дъщерните дружества и дружеството майка, както и по отношение на стратегическите приоритети на Групата.

- *Дългосрочен стимул*

В момента в Дружеството съществуват два различни плана за дългосрочни стимули: един за директори със специални правомощия и ръководни кадри със стратегически отговорности и един за другите ръководни кадри - служители, които пряко докладват на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор.

- Директори със специални правомощия и ръководни кадри със стратегически отговорности

Сред директорите със специални правомощия председателят и главният изпълнителен директор получиха тригодишен план за опции върху акции за директори, одобрен от събранието на акционерите от 20 юни 2007 г.

Горепосоченият план се състоеше от три тригодишни цикли, като първият цикъл приключи през 2009 г.

Ръководните кадри със стратегически отговорности получиха план за опции върху акции за висшето ръководство, одобрен от събранието на акционерите от 28 април 2008 г.

Горепосоченият план се състоеше от три тригодишни цикли, като първият цикъл приключи през 2010 г.

Съветът на директорите на Дружеството счете, че е необходимо тези системи за стимулиране да бъдат заменени с нова система на парична основа ("План за дългосрочни парични стимули за директори и ръководни кадри със стратегически отговорности на Италчементи СпА").

При изготвянето на своите оценки Съветът на директорите взе предвид констатациите от анализите, извършени от името на Дружеството от независими международни консултанти с богат опит в областта на възнагражденията на ръководни служители.

Новият план за дългосрочни парични стимули предвижда тригодишни цикли, базирани на средносрочни/дългосрочни резултати на Дружеството и/или на Групата.

Предназначението на този план е да:

- обвърже цялостното възнаграждение на участниците със средносрочните / дългосрочните резултати на Дружеството, като възнаграждава постигането на определени стратегически цели, и със съответното "създаване на стойност" за акционерите;
- да осигури максимална прозрачност и съответствие с най-добрите критерии за управление на цялостния пакет от възнаграждения на получателите.

Корпоративният орган, който отговаря за решенията, свързани с плана, е Съветът на директорите, който приема решения по предложение на Комитета по възнагражденията с техническата и оперативна подкрепа на директора на отдел "Организацията за човешките ресурси и информационни системи".

След необходимите корекции, предложени от Комитета по възнагражденията, оперативният механизъм на плана е приведен в съответствие с приетия механизъм за годишния план за стимулиране (система, базирана на точки, с минимален входящ праг, възложена цел и максимална цел).

Правото да се получи премията, свързана с плана за дългосрочни парични стимули, се предоставя, при условие че:

- са постигнати дългосрочните цели, възложени на всеки получател от Съвета на директорите, в началото на цикъла по препоръка на Комитета по възнагражденията. Тези цели, определени в съответствие с правомощията, предоставени на всеки участник, са свързани с финансовото състояние и

"Преводачи.ЕУ" ЕООД София BULGARIA PREVODACHI.EU Ltd.

резултатите от дейността на Дружеството и други конкретни цели, например цели, отнасящи се до управлението, управлението на риска, иновациите, ефективността на производството, устойчивото развитие, и свързани с изпълнението на стратегически проекти, както и допълнителни цели по отношение на целите, определени в годишния план за стимулиране. Осъществяването на целите се проверява от Комитета по възнагражденията и ако е необходимо - от независими експерти;

- е изтекъл целият тригодишен период от всеки от циклите на плана и всеки отделен получател непрекъснато е заемал длъжността или е бил в трудово правоотношение за целия период. Преди изтичането на този срок не възниква право на частични или пропорционални плащания. Разпределянето на реално натрупаната сума се извършва през април на годината, следваща края на тригодишния референтен период.

Първият цикъл на плана в частта му, свързана с директорите със специални правомощия, изтече на 31 декември 2012 г. На 3 май 2013 г. Съветът на директорите на Дружеството одобри решение да задейства нов тригодишен цикъл 2013-2015 г. за същия план, като едновременно с това определи свързаните с него цели.

По отношение на частта от плана, свързана с ръководни кадри със стратегически отговорности, на 6 февруари 2014 г. Съветът на директорите одобри решение за задействане на нов тригодишен цикъл 2014-2016 г., като едновременно с това определи свързаните с него цели.

По отношение на двата компонента от гореописания нов цикъл на плана, беше определена обща цел за всички бенефициенти на плана, свързана с рентабилността на цялата Група, като по този начин се постигна още по-голямо равновесие с акционерите. Освен това бяха определени и допълнителни многогодишни общи цели, които да бъдат формулирани в рамките на организационната област на всеки бенефициент, за да се осигури по-нататъшно подобряване на подреждането в низходящ ред на самите цели между различните органи, дъщерните дружества и между дъщерните дружества и дружеството майка, както и по отношение на стратегическите
приоритети на Групата.

ii. Ръководни кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор

Ръководните кадри, пряко докладващи на председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор, получаваха плана за дългосрочни парични стимули, свързан с резултатността на обикновените акции на Италчементи СпА ("План за дългосрочни парични стимули за ръководни кадри, свързан с повишаване на акциите на Италчементи"), одобрен от събранието на акционерите от 28 април 2008 г.

Съгласно решението на акционерите от 28 април 2008 г. тези ръководни кадри първоначално получаваха план за опции върху акции за ръководни служители, чиято неизползвана част впоследствие беше отменена с решение на акционерите от 19 април 2011 г.

Планът за дългосрочни парични стимули предвижда тригодишни цикли на база на средносрочните/дългосрочните резултати на Дружеството и/или на Групата и на база на разпределението на определен брой акции фантоми на бенефициентите пропорционално на постигнатите резултати.

Предназначението на този план е да:

- обвърже цялостното възнаграждение на участниците със средносрочните / дългосрочните резултати на Дружеството, като възнаграждава постигането на определени стратегически цели, и със съответното "създаване на стойност" за

акционерите;

- да осигури максимална прозрачност и съответствие с най-добрите критерии за управление на цялостния пакет от възнаграждения на получателите.

Корпоративният орган, който отговаря за решенията, свързани с плана, е Съветът на директорите, които приема решения по предложение на Комитета по възнагражденията с техническата и оперативна подкрепа на директора на отдел "Организацията за човешките ресурси и информационни системи".

Съветът на директорите делегира оперативното управление на плана на главния изпълнителен директор.

Оперативният механизъм на плана предвижда разпределянето на всеки бенефициент на минимален-максимален обхват от фантомни акции, чиито основи са акциите на Италчементи.

Правото да се получи премията, свързана с плана за дългосрочни парични стимули, се предоставя, при условие че:

- са постигнати дългосрочните цели, възложени на всеки участник от председателя, изпълнителния заместник-председател, главния изпълнителен директор и главния оперативен директор в началото на цикъла по препоръка на Комитета по възнагражденията с подкрепата на отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи". Тези цели, определени в съответствие с правомощията, предоставени на всеки участник, са свързани с финансовото състояние и резултатите от дейността на Дружеството и други конкретни цели, например цели, отнасящи се до управлението, управлението на риска, иновациите, ефективността на производството, устойчивото развитие и изпълнението на стратегически проекти, както и допълнителни цели по отношение на целите, определени в годишния план за стимулиране. Осъществяването на тези цели ще се проверява от отдел "Организация на човешките ресурси и информационни системи" на Групата;
- е изтекъл целият тригодишен период от всеки от циклите на плана и всеки отделен получател непрекъснато е заемал длъжността или е бил в трудово правоотношение за целия период.

Преди изтичането на този срок не възниква право на частично или пропорционално предоставяне на фантомни акции. Размерът на стимула се изчислява, като броят реално натрупани фантомни акции се умножи по стойността на акциите на Италчементи през месец декември на последната от трите години на всеки цикъл на плана. Изплащането на присъдената сума обикновено се извършва през април на годината, следваща края на тригодишния период.

След като първият цикъл на плана изтече на 31 декември 2010 г., вторият цикъл изтече на 31 декември 2013 г.

Въз основа на решението, взето от главния изпълнителен директор на Групата на 2 ноември 2014 г., дружеството задейства третия и последен цикъл от плана.

По отношение на този последен цикъл на плана, беше определена обща цел за всички бенефициенти на плана, свързана с рентабилността на цялата Група, като по този начин се постигна още по-голямо равновесие с акционерите. Освен това бяха определени и допълнителни многогодишни общи цели, които да бъдат формулирани в рамките на организационната област на всеки бенефициент, за да се осигури по-нататъшно подобряване на подреждането в низходящ ред на самите цели между различните органи, дъщерните дружества и между дъщерните дружества и дружеството майка, както и по отношение на стратегическите приоритети на Групата.

2) ФИКСИРАНИ ЕЛЕМЕНТИ И ЦЯЛОСТНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Във връзка с гореизложеното цялостното третиране, одобрено съгласно Политиката,

Преводачи ЕУ ЕООД София PREVODACHI.EU.Ltd. BULGARIA