

AD Plastik d.d.

Dioničko društvo za proizvodnju dijelova i pribora
za motorna vozila i proizvoda iz plastičnih masa

HR 21210 Solin, Matoševa 8 • www.adplastik.hr
tel.: +385 (0) 21 206 444 • fax: +385 (0) 21 206 599



Раскрытие предписанной информации

Ценная бумага: ADPL / ISIN: HRADPLRA0006

LEI: 549300NFX18SRZHNT751

Материнское государство-член: Хорватия

Котировка: Загребская фондовая биржа, Ведущий рынок

Солин, 15.07.2021

Проведено Общее собрание

В соответствии с положениями Закона о рынке капитала и Правилами Загребской фондовой биржи настоящим мы сообщаем о том, что сегодня в Солине было проведено очередное Общее собрание, на котором были утверждены все проекты решений, указанные в Созыве Общего собрания.

Решения, утвержденные Общим собранием, находятся в приложении к данному уведомлению.

Контактное лицо:

Катиа Зелич

Менеджер по связям с инвесторами

моб. +385 91 221 1446

katia.zelic@adplastik.hr

РЕШЕНИЯ
очередного Общего собрания АО АД Пластик Солин
от 15.07.2021

В день 15.07.2021 в помещениях головного офиса АО АД Пластик, ул. Матошева, д. 8, Солин, было проведено очередное Общее собрание АО АД Пластик со следующей повесткой дня:

1. Годовая финансовая отчетность АО АД Пластик и консолидированная годовая финансовая отчетность АД Пластик Группы за 2020 год, Годовой отчет о состоянии АД Пластик Группы за 2020 год и Отчет Совета директоров о проведенном надзоре за ведением бизнеса АД Пластик Группы за 2020 год;
2. Решение об одобрении работы Правления в 2020 году;
3. Решение об одобрении работы членов Совета директоров в 2020 году;
4. Решение о назначении аудитора на 2021 год и определении размера оплаты его услуг;
5. Решение об использовании прибыли, полученной в 2020 году;
6. Решение о выплате дивидендов;
7. Решение об утверждении Отчета о вознаграждениях членов Правления и Совета директоров за 2020 год;
8. Решение о вознаграждениях членов Совета директоров;
9. Решение об утверждении Политики вознаграждений членов Правления

Общее собрание АО АД Пластик, в котором присутствовали или были представлены 2.637.588 голосов, что составляет 62,81 процента от общего количества акций и уставного капитала Компании, единогласно приняло решения от Ad 2 до Ad 8 повестки дня, в то время как решение Ad 9 – об утверждении Политики вознаграждений членов Правления было принято большинством от 2.569.186 голосов «за», 58.420 голосов было «против», а «воздержались» 9.982 голоса, все как указано ниже:

Ad 2 Решение об одобрении работы Правления в 2020 году:

Одобрятся работа Правления в 2020 году.

Ad 3 Решение об одобрении работы членов Совета директоров в 2020 году:

Одобрятся работа членов Совета директоров в 2020 году.

Ad 4 Решение о назначении аудитора на 2021 год и определении размера оплаты его услуг:

- I. В качестве аудиторской компании АО АД Пластик, Солин на 2021 год назначается компания ООО «KPMG Croatia», ОИБ: 20963249418, Загреб, ул. Ивана Лучича, д. 2/а.
- II. Плата за услуги аудиторской компании на 2021 год будет определяться специальным Договором между Компанией и аудиторской компанией в соответствии с применимым Законом об аудиторской деятельности (НН № 127/17).

Ad 5 Решение об использовании прибыли, полученной в 2020 году:

Прибыль АО АД Пластик, Солин (далее по тексту: Компания), полученная в 2020 году, после налогообложения составила 68.632.630,43 кун и используется следующим образом:

- на выплату дивидендов в размере 33.596.672,00 кун,
- оставшаяся сумма на нераспределенную прибыль.

Рассчитанная сумма дивидендов по собственным акциям Компании, по состоянию на день приобретения права на выплату дивидендов, будет включена в нераспределенную прибыль.

Ad 6 Решение о выплате дивидендов:

- I. Акционеры АО АД Пластик (далее по тексту: Компания), зарегистрированные в депозитарии Центральной депозитарной и клиринговой компании а.о. как держатели акций под тикером ADPL на 22.07.2021 (дата регистрации), приобретают право на выплату дивидендов из прибыли Компании за 2020 год, в размере 8,00 кун на одну акцию.
- II. Дата, с которой будут торговаться акцией Компании без права на выплату дивидендов – 21.07.2021 (экс-дата).
- III. Дивиденды будут выплачены 27.07.2021 (дата выплаты).
- IV. Правлению Компании поручается опубликовать настоящее решение на Загребской фондовой бирже незамедлительно после проведения Общего собрания.
- V. Настоящее Решение вступает в силу со дня его принятия.

Ad 7 Решение об утверждении Отчета о вознаграждениях членов Правления и Совета директоров за 2020 год:

Утверждается аудированный Отчет о вознаграждениях членов Правления и Совета директоров за 2020 год в тексте, опубликованном в качестве Приложения 1 к Созыву Общего собрания, вместе с аудиторским отчетом, которые являются неотъемлемой частью настоящего Решения.

Ad 8 Решение о вознаграждениях членов Совета директоров:

1. Настоящее Решение о вознаграждениях членов Совета директоров (далее по тексту: Решение) основано на принципе обеспечения качественных и профессиональных членов Совета директоров для достижения миссии и долгосрочной стратегии Компании в интересах всех ее стейкхолдеров. Данное Решение обеспечивает прозрачность вознаграждений членов Совета директоров, и при его принятии учитывались различные внешние и внутренние элементы, экономические условия, вознаграждения сотрудников Компании и передовой опыт.

2. Члены Совета директоров за участие в работе Совета директоров, а также в комиссиях Совета директоров имеют право на получение вознаграждений в соответствии с настоящим решением Общего собрания Компании. В целях обеспечения независимости и недопущения конфликта интересов, вознаграждения членов Совета директоров не зависят от результатов деятельности Компании, а определяются в фиксированном размере.

3. Размер вознаграждения зависит от должности данного члена Совета директоров, таким образом:

3.1. Председатель Совета директоров имеет право на вознаграждение в размере 12.000,00 кун нетто;

3.2. Заместитель Председателя Совета директоров имеет право на вознаграждение в размере 10.000,00 кун нетто;

3.3. Остальные члены Совета директоров имеют право на вознаграждение в размере 8.000,00 кун нетто;

3.4. Члены Совета директоров, которые также являются членами одной или нескольких комиссий Совета директоров, имеют право на получение дополнительного вознаграждения в размере 4.000,00 кун нетто, как и другие члены комиссий Совета директоров (вознаграждение после каждого заседания комиссий, в котором они участвуют).

Вознаграждение из предыдущих пунктов 3.1., 3.2. и 3.3. выплачивается один раз в квартал, а именно к концу последнего месяца соответствующего квартала, следующим образом: к концу марта за I квартал; к концу июня за II квартал; к концу сентября за III квартал; к концу декабря за IV квартал.

Налоги и взносы на вознаграждение начисляются и уплачиваются Компанией в соответствии с действующим налоговым законодательством.

Указанное в п. 3.4. вознаграждение выплачивается после проведенного заседания комиссии.

4. Члены Совета директоров и его комиссий также имеют право на возмещение всех бизнес-обоснованных и документально подтвержденных расходов, понесенных в связи с участием в заседаниях Совета директоров или работой Совета директоров или его комиссий.

5. Члены Совета директоров вправе получать вознаграждения со дня начала мандата до дня завершения ими своих обязанностей в качестве члена Совета директоров. Члены, членство которых в Совете директоров длилось часть квартала, указанного в пункте 3 настоящего Решения, имеют право на получение вознаграждения пропорционально продолжительности их членства.

6. Члены Совета директоров и его комиссий не имеют права на выплату вышеупомянутых вознаграждений акциями Компании, а также их выплата не откладывается, и Компания не имеет права требовать возврата выплаченных вознаграждений. Члены Совета директоров и комиссий могут принять решение не получать вознаграждение, определенное настоящим Решением.

7. Компания не заключает с членами Совета директоров и членами его комиссий договор, регулирующий права и обязанности членов Совета директоров и комиссий. Члены Совета директоров и его комиссий не имеют права на выходное пособие.

8. Не реже одного раза в четыре года Комиссия по вознаграждениям рассмотрит решение о вознаграждениях членов Совета директоров и даст рекомендации Совету директоров относительно любых предлагаемых изменений.

9. В соответствии с Законом вознаграждение членов Совета директоров утверждается Общим собранием Компании, которое не реже одного раза в четыре года принимает решение о вознаграждениях членов Совета директоров. Допускается решение, подтверждающее ранее принятое решение.

10. Настоящее Решение вступает в силу со дня его принятия Общим собранием Компании.

11. Настоящее Решение публикуется на сайте Компании на срок, установленный Законом.

Ad 9 Решение об утверждении Политики вознаграждений членов Правления:

Утверждается Политика вознаграждений членов Правления в соответствии с решением Совета директоров Компании в тексте:

«ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение - отправные точки и цели Политики вознаграждений.....	2
2. Фиксированные и переменные части вознаграждений и их доли в общих вознаграждениях.....	2
3. Критерии выплаты переменного вознаграждения.....	5
4. Ограничения и возврат переменной части вознаграждения.....	6

5. Выплата переменного вознаграждения акциями.....	6
6. Менеджерский договор.....	6
7. Учет вознаграждений и условий труда сотрудников.....	7
8. Утверждение Политики вознаграждений и конфликт интересов.....	7
9. Право Совета директоров временно отклоняться от Политики вознаграждений.....	7
10. Заключительные положения.....	8

В соответствии со статьей 247а Закона о торговых обществах (НН 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, далее: **ЗТО**), Совет директоров компании АО АД Пластик, зарегистрированный в судебный реестр Торгового суда в г. Сплит с местонахождением в г. Солин, ул. Матошева, д. 8, ОИБ: 48351740621, далее - **Компания**) на заседании Совета директоров, состоявшемся 27.05.2021 утверждает следующую:

ПОЛИТИКУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

1. Введение - отправные точки и цели Политики вознаграждений

В какой степени вознаграждение способствует бизнес-стратегии и долгосрочному развитию компании (статья 247а, параграф 1, пункт 1 ЗТО)

Компания является многонациональной компанией с восемью производственными площадками в пяти странах, операционная деятельность которой распространяется на пять континентов, более чем в двадцати странах. АД Пластик Группа (далее - **Группа**) - ведущая компания по разработке и производству компонентов интерьера и экстерьера автомобилей в Хорватии и одна из ведущих в Восточной Европе. Корпоративная культура Группы основана на устойчивом развитии, поощрении сотрудничества и признании превосходства.

Настоящая Политика вознаграждений устанавливает систему вознаграждений членов Правления путем определения прозрачных правил и процедур для утверждения вознаграждений членов Правления, гармонизирующую интересы членов Правления с долгосрочными интересами и успешным и этичным проведением бизнес-стратегии и развития Компании и всей Группы.

2. Фиксированные и переменные части вознаграждений и их доли в общих вознаграждениях (статья 247а, параграф 1, пункт 2 ЗТО)

Политика вознаграждений устанавливает соответствующий баланс между фиксированными и переменными вознаграждениями членов Правления, необходимый для поощрения прозрачного и эффективного управления.

Фиксированные вознаграждения определяются индивидуальным менеджерским договором, который определяет условия трудовых отношений между членом Правления и Компанией, а также определяет определенные дополнительные преимущества члена Правления (далее: **Договор**). Фиксированные вознаграждения членов Правления отражают соответствующий профессиональный опыт, компетенцию и ответственность членов Правления в целях привлечения и удержания высококачественного ключевого персонала Компании для достижения всех стратегических долгосрочных планов и целей Компании и Группы.

Переменные вознаграждения напрямую связаны с достижением финансовых, нефинансовых и ключевых стратегических целей Компании и Группы.

Члены Правления находятся в трудовых отношениях с Компанией, а их вознаграждения определяются Договором и внутренними актами Компании в той мере, в которой это применимо.

Доля годового фиксированного вознаграждения в общем годовом вознаграждении членов Правления составляет не менее 33% от их общих годовых вознаграждений, в зависимости от размера реализованной переменной части.

Вознаграждения членов Правления Компании делятся следующим образом:

2.1. Фиксированное вознаграждение:

Фиксированное вознаграждение состоит из фиксированной ежемесячной заработной платы, определяемой Договором. Заработная плата членов Правления должна отражать соответствующий профессиональный и рабочий опыт, компетенцию и уровень ответственности в достаточном размере, чтобы обеспечить финансовую безопасность и стабильность, то есть позволить члену Правления независимость от переменной части вознаграждения, и она соответствует уровню ответственности должности, на которой принимаются ключевые решения компании.

Заработная плата включает и компенсацию за работу в нерабочее время, а также работу по воскресеньям и в праздничные дни.

Другие преимущества

В соответствии с передовыми местными практиками, Договор может также предусматривать дополнительные преимущества, такие как:

- использование служебного автомобиля в служебных и личных целях;
- оплата премии по полису страхования жизни или добровольное пенсионное сбережение, или выплата эквивалентной суммы денежными средствами или акциями Компании, по выбору члена Правления;
- оплата аренды квартиры, включая расходы на коммунальные услуги, и командировочных расходов членов Правления, проживающих более 100 км от штаб-квартиры Компании,
- оплата расходов на ежегодное систематическое обследование здоровья, а также премию по дополнительному полису медицинского страхования в целях содействия охране здоровья членов Правления.

2.2. Переменное вознаграждение:

Переменное вознаграждение - это вознаграждение, которое может выплачиваться членам Правления в соответствии с достигнутыми годовыми финансовыми и нефинансовыми целями, определяемыми Советом директоров Компании в рамках Договора, и положительной тенденцией к достижению ключевых стратегических целей Группы. Цели, определяемые Советом директоров Компании, должны быть сложными, чтобы вознаграждать только исключительные результаты, и должны быть установлены таким образом, чтобы у членов Правления не возникало соблазна брать на себя чрезмерные риски, которые не соответствуют стратегии Компании или поощряют неэтичное поведение.

Размер переменного вознаграждения членов Правления определяется Договором в диапазоне от 8% до 100% годовой валовой заработной платы, полученной в том году, за который переменное вознаграждение выплачивается, если переменное вознаграждение выплачивается денежными средствами, т. е. годовой чистой заработной платы, если переменное вознаграждение выплачивается акциями Компании (в соответствии с правилами, приведенными в статье 5 (а) настоящей Политики).

Для Председателя Правления возможно Договором предусматривать специальные критерии и сумму переменного вознаграждения в размере дополнительных 50% от годовой валовой заработной платы, полученной в том году, за который переменное вознаграждение выплачивается, если переменное вознаграждение выплачивается денежными средствами, т. е. годовой чистой заработной платы, если переменное вознаграждение выплачивается акциями Компании (в соответствии с правилами, приведенными в статье 5 (а) настоящей Политики).

Для целей расчета переменного вознаграждения, «годовая валовая заработная плата», т. е. «годовая чистая заработная плата» означает реализованную базовую заработную плату без других преимуществ, определенных Договором.

Член Правления вправе выбрать выплату переменного вознаграждения акциями Компании вместо денежными средствами. Если член Правления выберет выплату переменного вознаграждения акциями Компании, такое вознаграждение определяется в соответствии со статьей 5 (а) настоящей Политики.

Совет директоров может с помощью Договора определить и дополнительное долгосрочное переменное вознаграждение для всех или отдельных членов Правления. Долгосрочное переменное вознаграждение может быть согласовано до суммы в дополнительные 50% от годовой валовой заработной платы, полученной в том году, за который переменное вознаграждение выплачивается, если переменное вознаграждение выплачивается денежными средствами, или 50% годовой чистой заработной платы, если переменное вознаграждение выплачивается акциями Компании.

3. Критерии выплаты переменного вознаграждения (статья 247а, параграф 1, пункт 3 Закона)

- (а) Критерии или цели, от достижения которых зависит выплата и размер переменного вознаграждения более подробно определяются Договором с учетом, в частности, следующих элементов:
- финансовые показатели деятельности Группы, определенные годовым планом Группы, такие как доходы от продаж, EBITDA, задолженность, чистая прибыль и другие финансовые показатели, при чем необходимо достичь как минимум двух целей, одна из которых – реализованная чистая прибыль выше 80% целевой (плановой) суммы,

- нефинансовые показатели деятельности Группы, такие как положительная оценка деятельности Группы независимыми органами и, при необходимости, показатели, относящиеся к корпоративной социальной ответственности, и
- положительная тенденция к достижению ключевых стратегических целей Группы, определенных Основной стратегией и/или среднесрочным планом, что означает, что по динамике финансовых результатов Группы можно сделать обоснованный вывод о том, что ключевые стратегические цели достигаются в соответствии с показателями, определенными в Договоре, то есть, что в контексте обозримых обстоятельств эти цели будут достигнуты в установленные сроки.

Критерии выплаты переменной части вознаграждения определены таким образом, чтобы у членов Правления была мотивация развивать Группу в долгосрочной перспективе и своими действиями вносить свой вклад в реализацию бизнес-стратегии и долгосрочное развитие Компании и Группы.

Если Договор с членом Правления предусматривает право члена Правления на реализацию долгосрочного переменного вознаграждения, Договор должен определять дополнительные долгосрочные цели или задачи, связанные с успешной реализацией специальных проектов, за успешную реализацию которых член Правления имеет право на долгосрочное переменное вознаграждение.

(b) Методы, определяющие выполнение критериев

В зависимости от выполнения критериев выплаты переменной части вознаграждения, члены Правления приобретают право на выплату переменного вознаграждения за предыдущий хозяйственный год, когда Совет директоров утвердит интегрированный годовой отчет Группы за предыдущий год.

В соответствии с внутренними правилами и по предложению Комиссии по вознаграждениям, Совет директоров Компании принимает решение о выполнении условий выплаты переменного вознаграждения на заседании, на котором он принимает решение об интегрированном годовом отчете Компании. При оценке критериев, Совет директоров должен учитывать степень и масштаб достижения поставленных целей в соответствии с Договорами и настоящей Политикой вознаграждений.

**4. Ограничения и возврат переменной части вознаграждения
(статья 247а, параграф 2, пункт 4 ЗТО)**

Компания не имеет права требовать возврата переменной части вознаграждения от членов Правления.

**5. Выплата переменного вознаграждения акциями
(статья 247а, параграф 2, пункт 5 ЗТО)**

- (a)** Переменное вознаграждение выплачивается денежными средствами или акциями Компании по выбору члена Правления.

Если член Правления примет решение о выплате переменного вознаграждения акциями Компании, количество выделяемых акций определяется на основе соотношения чистой суммы переменного вознаграждения, выплачиваемого акциями, и средней стоимости акции в месяц, предшествующий месяцу принятия решения.

Выплата бонуса акциями регулируется более подробно и осуществляется путем заключения специального договора о передаче акций между Компанией и членом Правления, и акции приобретаются сразу после заключения указанного договора.

- (b) После приобретения таких акций члену Правления нельзя распоряжаться ими в течение как минимум двух лет со дня, когда они были ему выделены, за исключением случаев, если член Правления перестанет быть членом Правления в указанный срок в два года. В этом случае по истечении срока полномочий бывший член Правления может свободно распоряжаться выделенными акциями.
- (c) Выплата части переменного вознаграждения акциями Компании способствует достижению целей Компании, давая членам Правления дополнительную личную заинтересованность в деятельности Компании в области устойчивого развития и развития бизнеса, а члены Правления получают дополнительную мотивацию к достижению целей годового и среднесрочного планов всей Группы.

6. Менеджерский договор

(статья 247а, параграф 1 пункт 6 ЗТО)

(a) Срок действия и прекращение Договора

Договор заключается на срок полномочий отдельного члена Правления.

До истечения срока, на который он был назначен, срок полномочий члена Правления истекает по его собственному желанию или на основании решения Совета директоров в соответствии с положениями ЗТО. Сроки предупреждения об увольнении определяются Договором.

(b) Выходное пособие

Право на выходное пособие, его размер и условия выплаты осуществляются членами Правления в соответствии с Договором.

(c) Добровольное пенсионное и медицинское страхование; оплата разницы за годы до регулярного выхода на пенсию

В соответствии с договором Компания может обязаться выплачивать члену Правления добровольное пенсионное страхование в случае, если член Правления решит использовать это право вместо полиса страхования жизни.

Компания не выплачивает добровольное медицинское страхование члену Правления и не обязана оплатить разницу за годы до регулярного выхода на пенсию, если член Правления выходит на пенсию досрочно после расторжения Договора.

7. Учет вознаграждений и условий труда сотрудников

(статья 247а, параграф 1, пункт 7 ЗТО)

При определении вознаграждений членов Правления, учитываются условия вознаграждений и условия работы высшего руководства в Компании на уровне директоров секторов, производственных площадок, исполнительных директоров и директоров субсидиарных компаний, действующих в рамках Группы, с учетом также компаний на рынке труда, сопоставимых с точки зрения размера, деловой активности, географического охвата бизнеса и/или сложности.

**8. Утверждение Политики вознаграждений и конфликт интересов
(статья 247а, параграф 1, пункты 8 и 9 Закона)**

Комиссия по вознаграждениям предлагает Совету директоров Политику вознаграждений, а также другие предложения в соответствии с внутренними правилами. Все члены Совета директоров приняли участие в утверждении Политики вознаграждений членов Правления на основании предложения Комиссии по вознаграждениям.

Совет директоров представляет утвержденную Политику вознаграждений на одобрение Общему собранию Компании.

В соответствии со статьей 276а ЗТО, если Общее собрание не одобрит Политику вознаграждений, Совет директоров обязан представить свою пересмотренную Политику вознаграждений на первом следующем заседании Общего собрания, которая будет предметом голосования.

Во избежание конфликта интересов Договоры содержат положения о запрете конкуренции во время и после прекращения трудовых отношений с Компанией, а также об обязанности хранить коммерческую тайну. Члены Правления обязаны соблюдать принудительные правовые нормы о предотвращении конфликта интересов и внутренние акты.

**9. Право Совета директоров временно отклоняться от Политики вознаграждений
(статья 247а, параграф 2 ЗТО)**

Совет директоров имеет право временно полностью отклониться от Политики вознаграждений, если этого требует долгосрочное благополучие Компании, и все это на основании специального и обоснованного решения Совета директоров.

10. Заключительные положения

Настоящая Политика вознаграждений определяется сроком на 4 (четыре) года и вступает в силу с одобрения Общего собрания Компании.

Решение Общего собрания и Политика вознаграждений публикуются и предоставляются бесплатными сроком на десять лет сразу после проведенного Общего собрания на веб-сайте Компании.»