

---

**ДОКЛАД**  
**НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ**  
**НА ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД**  
**ОТНОСНО ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА**  
**ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА**  
**УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ И НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА**  
**ДРУЖЕСТВОТО, ПРЕЗ 2020 Г.**

Настоящият доклад е изготвен от Управителния съвет на Трейс Груп Холд АД в съответствие с разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Докладът съдържа преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през 2020 г., както и информация за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата 2021 финансова година.

## **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 НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД, както и всяко нейно изменение и допълнение, се разработва от Надзорния съвет на дружеството и се приема от Общото събрание на акционерите.

Действащата Политика е разработена от Надзорния съвет на дружеството и е приета от извънредно общо събрание на акционерите на дружеството, проведено на 06.11.2020 г.

При разработване на Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД са взети предвид всички нормативни изисквания, както и препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.

Съгласно действащата политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД дружеството няма създаден комитет по възнагражденията.

Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на компанията с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съветите и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

През отчетната финансова година ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД е прилагало Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, решенията на ОСА, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура, при отчитане препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.

## **2. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи**

Постоянното възнаграждение представлява фиксирано месечно възнаграждение, което е съобразено с икономическите условия и тенденции в управлението, уменията и професионалния опит и компетенции на всеки член на управителния орган, пазарните нива на заплащане, базовите заплати на дружества с подобна дейност и размер в страната и такива, развиващи международна дейност.

През отчетната финансова година дружеството е изплащало на членовете на НС и УС постоянно възнаграждение, чийто конкретен размер е одобрен от Общото събрание на акционерите.

Членовете на НС и УС на дружеството имат право на променливо възнаграждение, съобразно задълженията и приноса на всеки един от тях в дейността и резултатите на дружеството.

Променливото възнаграждение има за цел да стимулира постигането на годишните финансови и икономически цели на компанията и осигурява фокус върху ключовите финансови показатели и изпълнението на Бизнес-програмата на дружеството. Определя се с решение на ОСА по предложение на НС и се изплаща при наличие на брутна печалба, като

общият му размер за всички членове на УС и НС може да достигне до 15 % (петнадесет на сто) от брутната печалба за годината, за която се отнася.

Съотношението между постоянното и променливото възнаграждение за 2020г. е 11,48/88,52. Членовете на надзорния и управителен съвет са получили променливи възнаграждения в съответствие с действащата Политика към датата на определянето им.

### **3. Информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 от Наредба 48 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството**

Дружеството не предвижда изплащане на променливи възнаграждения под формата на акции на членовете на Управителния и Надзорен съвет

### **4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати**

Методите за преценка дали са изпълнени критериите за постигнати резултати са: Проверка и заверка на индивидуалния годишен финансов отчет от страна на регистриран одитор; Разглеждане и обсъждане на констатации на одитора; Освобождаване от отговорност по реда на чл. 240 ал.3 от ТЗ на членовете на УС и НС; Размер на нетната печалба за предходната финансова година; Съществен принос на член на УС или НС при разработване и реализиране на стратегии за управление и бизнес планове на дружеството-майка и неговите дъщерни дружества в страната и чужбина; Съществен принос в организацията и изпълнението на строителната и производствена дейност на публичното дружество и дъщерните дружества; Изключителен принос при постигане на допълнителен финансов резултат при изпълнение на конкретен проект.

### **5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати**

Променливите възнаграждения се определят при наличие на нетна печалба за предходна финансова година. Едновременно с това се следи за кумулативното събдяване на няколко от следните условия: съществен принос при постигане на допълнителен финансов резултат при изпълнение на конкретен проект; съществен принос в организацията и изпълнението на строителната и производствена дейност на публичното дружество и дъщерните дружества; съществен принос при реализиране на бизнес планове на дружеството-майка и неговите дъщерни дружества в страната и чужбина. Колкото повече от посочените в предходното изречение условия са налице, толкова по-голям е размера на съответното променливо възнаграждение при спазване на ограниченията в действащата политика.

Финансовите показатели за 2020г. показват следните изменения спрямо предходната година:

<b>Показатели</b>	<b>2020г.</b>	<b>2019г.</b>	<b>Изменение</b>
1 Брутна печалба	19 779	15 726	26%
2 Нетна печалба	16 521	14 365	15%
3 Коеф. Обща ликвидност	1.83	1.67	10%
4 Коеф. Рентабилност на приходите	0.14	0.09	50%
5 Обща сума на активите	224 809	193 742	16%

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

Променливото възнаграждение на членовете на Надзорния съвет е на стойност 1 125 хил. лв. и представлява 7,83% от нетния финансов резултат за 2019г.

Променливото възнаграждение на членовете на Управителния съвет е на стойност 735 хил. лв., съставено от две части:

- За изключителен принос в организация, управлението и контрола на строителната и производствена дейност- 0,94% от нетния финансов резултат
- За изключителен принос при постигане на финансов резултат от даден проект- 6,21% от brutната печалба на проекта, по междинни данни .

На членовете на УС и НС не са изплатени променливи възнаграждения, свързани с финансовия резултат за 2020г.

## **7. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на членовете на НС и УС за съответната финансова година, когато е приложимо**

Не е налице ангажимент на дружеството по отношение допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на членовете на НС и УС и дружеството няма задължения за внасяне на вноски в полза на директорите за отчетната финансова година.

## **8. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения**

Съгласно действащата Политика, изплащането на 40 % (четиридесет на сто) от определеното променливо възнаграждение се разсрочва за период от три години, като разсрочената част се заплаща от дружеството пропорционално, за всяка година, по ред и при условия, определени от ОСА. Дружеството има право да коригира размера съобразно действително постигнатите резултати със свое мотивирано решение, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице. Отложеното променливо възнаграждение може да подлежи на връщане или да не бъде изплатено в следните случаи:

- Възникване на финансови щети за дружеството, за който е било определено допълнително възнаграждение по причини, за които съответното лице отговаря;
- При спадане на печалбата на дружеството преди данъци в сравнение с отчетния период в две последователни години с повече от 50 % (петдесет на сто);
- При прекратяване на правоотношението с дружеството и упражняване на дейност под каквато и да е форма за дружество – конкурент, през периода, за който е разсрочено възнаграждението.
- При скрити, последващо открити, негативни изменения във финансовите отчети за съответния отчетен период, за който е изплатено възнаграждението, за които съответният член отговаря

## **9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите**

В съответствие с изискването на чл. 16, ал 2 от Наредба 48 и раздел IV на действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД са предвидени следните условия и обезщетения при прекратяване на договора с член на УС и НС:

- При прекратяване на договора с член на НС или УС на Трейс Груп Холд АД поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран дружеството не дължи обезщетение.
- При предсрочно прекратяване на договора с член на НС или УС на Трейс Груп Холд АД поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, обезщетение на лицето не се дължи.
- При предсрочно прекратяване на договора с член на НС и УС, обезщетения не се дължат в случай, че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Управителния съвет, съответно на Надзорния съвет.
- При безвиновно прекратяване на договора на члена на УС, който е овластен да представлява дружеството, по решение на НС може да му бъде изплатено обезщетение за срока, ограничаващ развиване на конкурентна на дружеството дейност за съответния брой години, в размер до 1/3 от годишното му постоянно възнаграждение. Такова се заплаща доколкото са изпълнени всички критерии за определяне и изплащане на променливите възнаграждения за последния отчетен период.

## **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 контролните органи след изтичане на периода по т. 10**

Неприложимо

## **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**

Договорите за управление със всички членове на НС и УС са сключени за 5 години, считано от датата на избирането им. Детайли относно предвидените обезщетения и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване са представени в т. 9 от настоящия доклад.

Договорите се прекратяват от датата на освобождаване на съответното лице от длъжността член на НС или УС в следните случаи без виновност на страните:

1. при преобразуване и прекратяване на Дружеството;

2. в случай на смърт или поставяне под запрещение на лицето, съответно при обявяване в несъстоятелност на Дружеството;

3. с решение на ОСА на Дружеството в интерес на работата, което не е свързано с виновност на последния;

4. по искане на лицето, изразено писмено пред Дружеството, с предизвестие от три месеца;

5. при възникване на обстоятелство, обслужващо нормативно определена забрана или ограничение за лицето за изпълнение на съответните функции.

Договорите се прекратяват, считано от датата на освобождаване на съответното лице за член на Надзорния или Управителния съвет, по негова вина в следните случаи:

1. при нарушение на закона, извършено от лицето при или по повод изпълнението на задълженията по договора за управление;

2. при извършване на действия или бездействия от страна на лицето, довели до влошаване на финансовия резултат на Дружеството или поради които са нанесени щети на Дружеството, или довели до незадоволителни резултати, съгласно одобрените бизнес планове и стратегии на Дружеството;

3. при предоставяне от лицето на Общото събрание или на Управителния/Надзорния съвет на невярна информация за състоянието на Дружеството или съставяне и утвърждаване от лицето на документи с невярно съдържание;

4. при извършено от лицето престъпление с влязла в сила присъда;

5. при неизпълнение на решенията на акционерите на Дружеството.

Лицата, избрани за членове на НС или УС са длъжни да внесат гаранция за своето управление в размер на тримесечното им брутно възнаграждение в срок от 7 (седем) календарни дни, считано от решението на ОСА за избор за член на Надзорния съвет или Управителния съвет.

### **13. Пълният размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на НС и УС за съответната финансова година**

Пълният размер на полученото възнаграждение от членовете на Управителния и Надзорен съвет на дружеството за финансовата 2020 година възлиза общо на 2 466 хил. лв. лева, разпределени както следва:

- Николай Михайлов, Председател на НС – 1 376 хил. лв.
- Манол Денев, Член на НС- 113 хил. лв.
- Мариела Рунтева, Член на НС от 01.10.2020г.- 10 хил. лв.
- Антон Дончев, Член на НС до 30.09.2020г.- 11 хил. лв.
- Десислава Любенова, Председател на УС- 360 хил. лв.
- Боян Делчев, Член на УС и Изп. Директор- 491 хил. лв.
- Росица Динева-Георгиева- Член на УС- 105 хил. лв.

Общият размер на разсрочените променливи възнаграждения е 45 хил. лв.

За 2020 г. на членовете на НС и УС не са предоставени акции на „Трейс Груп Холд” АД като част от допълнителното възнаграждение.

**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:**

За 2020 г. са начислени възнаграждения на следните лица, които са били членове на НС и УС на „Трейс Груп Холд” АД:

1. Николай Михайлов, Председател на НС – 1 376 хил. лв., в това число 101 хил. лв. постоянно възнаграждение, 1 125 хил. лв. променливо възнаграждение и 150 хил. лв. възнаграждение от трудови правоотношения;
2. Манол Денев, Член на НС- 113 хил. лв., в т.ч. 21 хил. лв. постоянно възнаграждение, 92 хил. лв. от трудови правоотношения
3. Мариела Рунтева, Член на НС от 01.10.2020г.- 10 хил. лв. постоянно възнаграждение
4. Антон Дончев, Член на НС до 30.09.2020г.- 11 хил. лв. постоянно възнаграждение
5. Десислава Любенова, Председател на УС- 360 хил. лв., в т.ч. 31 хил. постоянно възнаграждение, 300 хил. лв. променливо възнаграждение и 29 хил. лв. възнаграждения от трудови и др. правоотношения;
6. Боян Делчев, Член на УС и Изп. Директор- 491 хил. лв., в т.ч. 56 хил. лв. постоянно възнаграждение, 435 хил. лв. променливо възнаграждение;
7. Росица Динева-Георгиева- Член на УС- 105 хил. лв., в т.ч. 11 хил. лв. постоянно възнаграждение, 94 хил. лв. възнаграждения от трудови правоотношения.

Към 31.12.2020 г. ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не дължи суми за изплащане на пенсии или обезщетения при пенсиониране.

**б) възнаграждение и други материални и нематериални стимули, получени от лицата от дружества от същата група**

През 2020г. на членовете на Надзорния и Управителния съвет не са изплащани възнаграждения от дъщерни дружества.

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

Информация за начислено променливо възнаграждение в 2020г.:

1. Николай Михайлов, Председател на НС- променливо възнаграждение на стойност 1 125 хил. лв. , което представлява 7,83% от нетния финансов резултат за 2019г.,
2. Десислава Любенова, Председател на УС- бонус на стойност 300 хил. лв. за изключителен принос при постигане на финансов резултат от даден проект- 3,1% от brutната печалба на проекта, по междинни данни
3. Боян Делчев, Член на УС и Изпълнителен директор- променливо възнаграждение на стойност 135 хил. лв. за изключителен принос в организацията, управлението и контрол на строителната и производствена дейност, което представлява 0,94% от нетния финансов резултат за 2019г.; бонус на стойност 300 хил. лв. за изключителен

принос при постигане на финансов резултат от даден проект- 3,1% от брутната печалба на проекта, по междинни данни

На членовете на УС и НС не са изплатени променливи възнаграждения, свързани с финансовия резултат за 2020г.

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

Неприложимо

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

През 2020 г. не са начислявани обезщетения по повод прекратяване на функции на членове на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД.

**е) обща оценка на всички непарични облиги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" -"д"**

През 2020 г. никой от членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е получавал непарични облиги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д".

**ж) 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**

На членовете на НС и УС не са 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.

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

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

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

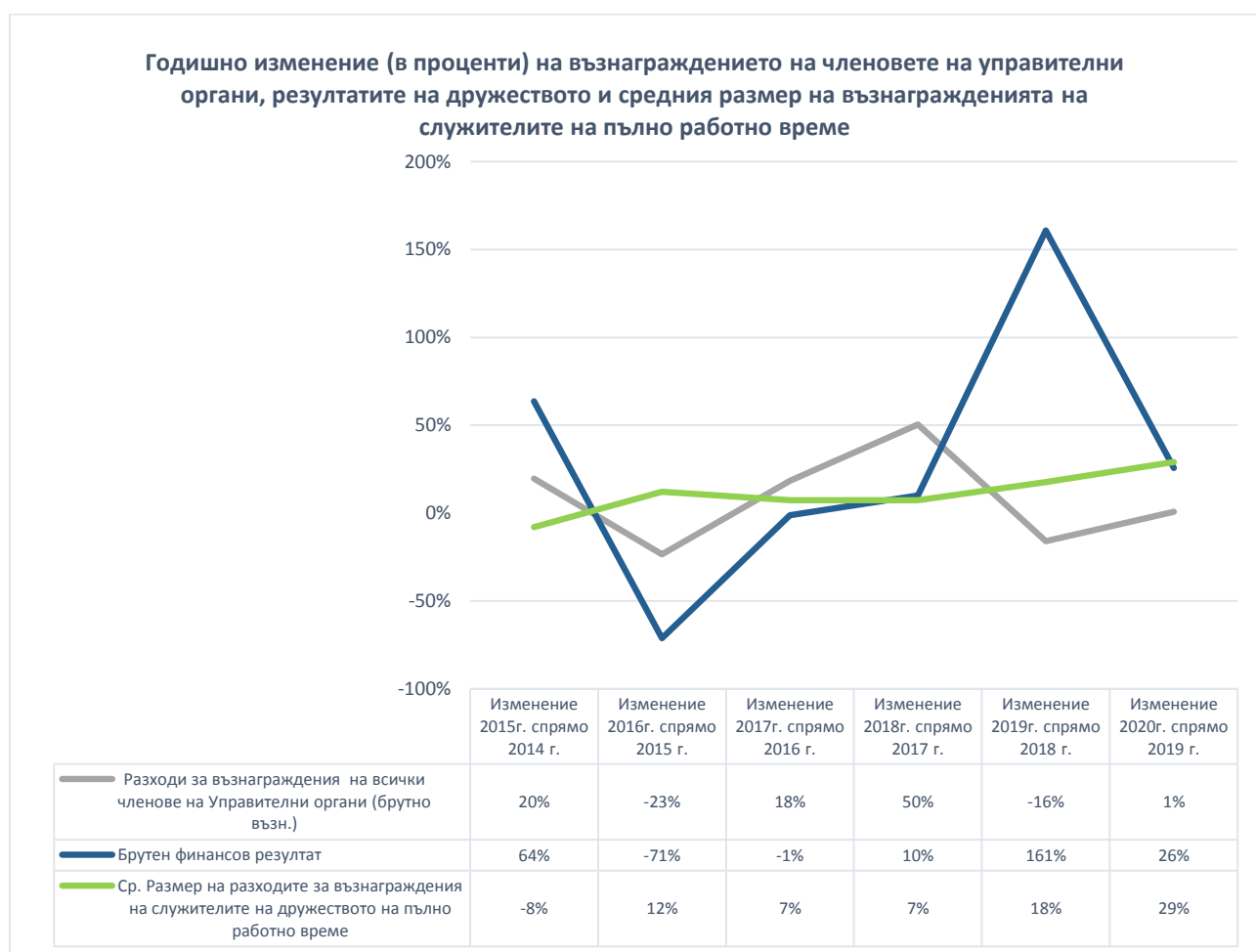
в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

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

Неприложимо



16. 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.



показатели	Изменени е 2015г. спрямо 2014 г.	Изменени е 2016г. спрямо 2015 г.	Изменени е 2017г. спрямо 2016 г.	Изменени е 2018г. спрямо 2017 г.	Изменени е 2019г. спрямо 2018 г.	Изменени е 2020г. спрямо 2019 г.
Разходи за възнаграждения на всички членове на Управителни органи (брутно възн.)	20%	-23%	18%	50%	-16%	1%
Брутен финансов резултат	64%	-71%	-1%	10%	161%	26%
Ср. Размер на разходите за възнаграждения на служителите на дружеството на пълно работно време	-8%	12%	7%	7%	18%	29%

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

Не са възникнали основания за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение от член на съвета на през 2020г.

**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. ( в случай че в политиката са предвидени извънредни обстоятелства)**

Неприложимо

**19. Информация относно прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД за следващата финансова година**

Политика е адаптирана към системата на управление и отразява отговорностите и задълженията на Управителния и Надзорния съвет. Залегналите в Политиката критерии за определяне на възнагражденията са в съответствие със законовите изисквания и принципите за добро корпоративно управление. През 2021 г. Дружеството ще продължи да следва регламентираните в Политиката критерии и правила. През следващата година не се предвиждат промени в Политиката за възнагражденията.

Настоящият доклад е приет от Управителния съвет на дружеството на 29.03.2021г.

Изпълнителен директор:

/инж. Боян Делчев/

