



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ

НА „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД е разработена от членовете на Надзорния съвет на дружеството, в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, Обн. - ДВ, бр. 32 от 02.04.2013 г.; изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г.; изм., бр. 66 от 20.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г., приета с Решение № 140-Н от 20.03.2013 г. на КФН, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление, приета от извънредното общо събрание на акционерите на дружеството, проведено на 06.11.2020 г.

Настоящата Политика за възнагражденията влиза в сила от датата на нейното приемане от общото събрание на акционерите и е в сила до датата на нейното изменение или допълнение, приети от общото събрание на акционерите, или до приемането на нова политика.

Настоящата политика е приета при следния начин на гласуване:

Брой акции, по които са подадени действителни гласове 16 265 934 бр., които представляват 67,23 % от всички акции с право на глас. Общият брой действително подадени гласове е 16 265 934 бр., от които подадени гласове „ЗА“ 16 265 934 бр, подадени гласове „ПРОТИВ“ 0 бр., „ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ“ 0 бр.

Настоящата политика отменя действащата до момента на приемането ѝ Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД.

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД е изменена от редовно общо събрание на акционерите на дружеството, проведено на 30.06.2021 г. при следния начин на гласуване:

Брой акции, по които са подадени действителни гласове 19 957 076 бр., които

представяват 82,48 % от всички акции с право на глас. Общият брой действително подадени гласове е 19 957 076 бр., от които подадени гласове „ЗА“ 19 957 076 бр., подадени гласове „ПРОТИВ“ 0 бр., „ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ“ 0 бр.

Изменената Политика за възнагражденията влиза в сила от датата на нейното приемане от общото събрание на акционерите и е в сила до датата на нейното изменение или допълнение, приети от общото събрание на акционерите, или до приемането на нова политика.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 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.
2. 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.
3. Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД допринася за изпълнението на бизнес целите на дружеството и е съобразена с дългосрочните интереси и устойчивото му развитие на пазарите, на които функционира.
4. „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД прилага Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството, както и финансово-икономическото му състояние в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура, при отчитане препоръките на Националния Кодекс за корпоративно управление.
5. Възнагражденията на членовете на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД и начинът им на плащане се определят от общото събрание на акционерите.
6. Предложенията за приемане на политика за възнагражденията, за изменения и/или допълнения в нея или за преразглеждането ѝ се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на акционерите на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД и се приемат от него.
7. Политиката за възнагражденията на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД се преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на нейните цели или относими законови разпоредби.
8. Когато общото събрание на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД не приеме предложени изменения и/или допълнения в политиката за възнагражденията, съответно предложената нова политика, дружество продължава да изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие с приетата политика. В тези случаи управителният съвет на дружество е длъжен на следващото общо събрание на акционерите да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в политиката, съответно преработена нова политика, предложени от Надзорния съвет.
9. Публикуването на Политиката за възнагражденията и изискуемата информация за приемането и става по реда на НАРЕДБА № 48 .

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ

“Трейс Груп Холд” АД изплаща на членовете на Надзорния и Управителен съвет постоянно и променливо парично възнаграждение.

1. Постоянно възнаграждение

1.1.Постоянното възнаграждение представлява фиксирано месечно възнаграждение, което е съобразено със следните фактори:

- икономически условия и тенденции в управлението;
- уменията, професионалният опит и компетенции на лицето;
- пазарни нива на заплащане; базови заплати на дружества с подобна дейност и размер в страната и такива, развиващи международна дейност .

Фиксираното възнаграждение може да се изменя на база промените на горепосочените фактори със съответни изменения на договорите на членовете на съветите. В тези случаи измененията се представят за одобрение от Общото събрание на следващата му редовна сесия.

1.2.Размерът на постоянното възнаграждение се определя с решение на ОСА в съответствие с изискванията на чл.116 в, ал.1 от ЗППЦК.

1.3.Членовете на управителните органи могат да бъдат наемани от дружеството по трудов или друг вид договор, свързан с конкретна функционалност или задачи, извън задълженията им на членове на Надзорен/Управителен съвет. В този случай те имат всички права по съответния договор, действащата социална политика и материални стимули, приложими за всички служители в дружеството стандартните, съобразно нивото в структурата(служебен автомобил, телефон и др.подобни).

1.4.Членът на УС, овластен да представлява дружеството, има всички права по действащата социална политика и материални стимули, приложими за всички служители в дружеството, съобразно нивото в структурата(служебен автомобил, телефон и др.подобни).

2. Променливо възнаграждение

Променливото възнаграждение представлява допълнително възнаграждение на членовете на управителните и контролни органи под формата на годишен бонус за изпълнение. Възнаграждението 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.

2.1. Променливото възнаграждение се определя 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.

2.2. Размерът на променливото възнаграждение на всеки отделен член на УС и НС се определя от ОСА по предложение на Надзорния съвет, в което са отчетени и приложени следните критерии:

- нова посока за развитие и стратегията на компанията за следващите години;
- обучение и развитие на личния състав на групата и създаване на стимулираща работна среда за осъществяване на трудовите задължения;
- укрепване репутацията на групата в обществото на всички пазари, на които тя функционира; създаване и развитие на ноу хау и др.
- Показатели, които оказват влияние върху финансовия резултат на дружеството, като Управление на материалните и човешки ресурси на компанията, вкл. ДМА; Управление на инвестициите;

- Принос в ръста на приходите от продажби;
 - Изключителен приноси или съществени усилия при реализация на даден проект;
- съотношение между брутна печалба и Фонд работна заплата в дружеството;
- съотношение на вземанията и задълженията на дружеството, коефициент на ликвидност.
- 3.** 2.3. (изм. на 30.06.2021 г.) При определяне на променливо възнаграждение на членовете на УС и НС ОСА се ръководи от принципа постоянното възнаграждение да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява гъвкава политика на дружеството относно променливото възнаграждение.
- 4.** 2.4. 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.
- 2.5. (1) Отложеното по реда на т. 2.4. от настоящия раздел променливо възнаграждение може да подлежи на връщане или да не бъде изплатено в следните случаи:
- 2.5.1. Възникване на финансови щети за дружеството, за който е било определено допълнително възнаграждение по причини, за които съответното лице отговаря;
- 2.5.2. При спадане на печалбата на дружеството преди данъци в сравнение с отчетния период в две последователни години с повече от 50 % (петдесет на сто);
- 2.5.3. 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.
- 2.5.4. При скрити, последващо открити, негативни изменения във финансовите отчети за съответния отчетен период, за който е изплатено възнаграждението, за които съответният член отговаря.
- (2_) Конкретният размер на възнаграждението, което подлежи на връщане или може да не бъде изплатено се определя от ОСА по предложение на Надзорния съвет при отчитане на размера и същността на настъпилите в т.т.2.5.1-2.5.4 от настоящия раздел събития.
- 2.6. При разработването на политиката са взети предвид нивото на възнаграждение на всички нива на персонала, както и условията на труд на служителите. Политиката отразява реалното разпределение на отговорности за вземане на решения, между членовете на управителните и контролни органи, и служителите в дружеството. Политиката е разработена с цел осигуряване на благоприятна работна среда, получаване на справедливо и балансирано възнаграждение спрямо отговорностите между членовете на управителните и контролни органи и служителите, както и постигане на бизнес целите на компанията и защита интересите на акционерите.
- 2.7. Дружеството не предвижда изплащане на променливи възнаграждения под формата на акции на членовете на Управителния и Надзорен съвет.

III. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ ПРЕД АКЦИОНЕРИТЕ И НАЧИН ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

1. „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД представя на ОСА Доклад за прилагането на политиката във форма и по начин, отговарящ на изискванията на НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, Обн. - ДВ, бр. 32 от 02.04.2013 г.; изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г.; изм., бр. 66 от 20.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г., приета с Решение № 140-Н от 20.03.2013 г. на КФН.

IV. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ЧЛЕН НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ

1. Договорът с член на УС и НС следва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни..
2. Настоящият раздел урежда условията и максималния размер на възможно дължимите обезщетения при прекратяване на договора с член на УС и НС, във връзка с предсрочно прекратяване на договора или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, както и основни характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, когато това е приложимо.
4. Обезщетения по т. 2 от настоящия раздел 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.
5. При прекратяване на договора с член на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран или безвиновно прекратяване поради решение на НС, съответно на ОСА, то дружеството не дължи обезщетение.
6. При предсрочно прекратяване на договора с член на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД поради неспазване на клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, обезщетение на лицето не се дължи.
7. 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.

V. ОТКЛОНЕНИЯ ОТ ПОЛИТИКАТА

1. При изключителни случаи ОСА по своя преценка може да вземе решение за конкретно отклонение от някое от разпоредбите на настоящата политика за възнагражденията, което става с мотивирано решение. Това е възможно в случаите на гарантиране жизнеспособност и платежоспособност на дружеството, както и при предприемане на действия, целящи постигането на дългосрочни интереси и устойчивост, както и адекватна реакция на конкретните възникнали изключителни случаи.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф §1. Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД влиза в сила от датата на приемане от Общото събрание на акционерите на дружеството и се прилага за финансовата 2020 година. Параграф §2. Изменения и допълнения на Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС на „ТРЕЙС ГРУП ХОЛД“ АД се правят по реда на нейното приемане.

Параграф §3. При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, настоящата политика се привежда в съответствие със същите по реда за изменение и допълнение на политиката. До вземане на това решение от общото събрание на акционерите засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите на страната, Устава на дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративно управление.

Параграф §4. За неуредените в настоящата политика въпроси, касаещи възнагражденията на управителните и контролните органи на дружеството, се прилагат разпоредбите на НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, Обн. - ДВ, бр. 32 от 02.04.2013 г.; изм. и доп., бр.

41 от 21.05.2019 г.; изм., бр. 66 от 20.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г., приета с Решение № 140-Н от 20.03.2013 г. на КФН и действащото законодателство.