

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, ПРИЕТА ОТ ИЗВЪНРЕДНОТО ОБЩО
СЪБРАНИЕ НА АКЦИОНЕРИТЕ НА 02.01.2017 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 2018 г., както и информация за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата 2019 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 утвърждава от Общото събрание на акционерите.

Действащата към настоящия момент Политика е разработена от Надзорния съвет на дружеството и е приета от Общото събрание на акционерите на извънредно заседание, проведено на 02.01.2017 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, 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

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 – за НС, и от Надзорния съвет на Дружеството – за УС и е отчитал :

- Задълженията и приноса на всеки един член на Съветите в дейността и резултатите на дружеството;
- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съветите;
- Наличието на съответствие на интересите на членовете на Съветите и дългосрочните интереси на дружеството.

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД дружеството е изплащало на членовете на НС и УС променливо възнаграждение, чийто размер е отчетел:

- Задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете в управлението на дружеството, както и приноса на всеки един член на Съветите в дейността и резултатите на дружеството;
- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съветите;
- Наличието на съответствие на интересите на членовете на НС и УС и дългосрочните интереси на дружеството.

През отчетната 2018 финансова година на членовете на НС и УС променливи възнаграждения не са изплащани.

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

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на „Трейс Груп Холд“ АД е предвидена възможност за предоставяне на акции, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти или друг вид променливо възнаграждение на членовете на НС и УС, поради което са въведени критерии за постигнати резултати, въз основа на които може да бъде предоставяно променливо възнаграждение.

Разпоредбите на т. 4, т. 5 и т. 6 от § II на Политиката предвиждат следните принципни възможности:

- След преценка на финансово-икономическото положение на дружеството и установяване на обективни и измерими критерии за постигнати резултати, предварително определени в изменение и допълнение на настоящата политика за възнагражденията, Трейс Груп Холд АД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на НС и УС акции, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти при спазване на условията и изискванията на Наредба № 48 на КФН.
- Размерът на променливото възнаграждение под формата на акции може да бъде до 50 % от общо определеното променливо възнаграждение.
- Критериите за постигнати резултати от дейността по точка 4 следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, като например спазването на приложимите правила и процедури.

През 2018 г. на членовете на НС и УС променливо възнаграждение под формата на акции не е изплащано.

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

Разпоредбите на , т. 4, т. 5 и т.6 от § II на Политиката предвиждат такива принципни възможности, които са прилагани през отчетната финансова година като е отчитано изпълнението на следните условия

- Годишен финансов резултат на дружеството преди облагане (брутна печалба) не по-малък от общия размер на ФРЗ. Годишният финансов резултат преди облагане по счетоводни данни може да се коригира с направени приходи и разходи, недължащи се на мениджърския екип.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати

В случаите, когато се изплаща, размерът на допълнителните възнаграждения се съобразява със:

- Задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете в управлението на дружеството, както и приноса на всеки един член на НС и УС в дейността и резултатите на дружеството;
- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на НС и УС;
- Наличието на съответствие на интересите на членовете на НС и УС и дългосрочните интереси на дружеството.

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

С оглед финансово-икономическото състояние на дружеството, както и предвид конкретната ангажираност на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД, размерът на общото допълнително парично възнаграждение е в рамките до 10% от годишния финансов резултат след облагане.

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

По отношение на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е налице ангажимент на дружеството по отношение на 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

*Доклад за прилагане на Политиката
за възнагражденията на членовете на НС и УС през 2018 г.*

В действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не са определени периоди на отлагане на изплащането на такива възнаграждения.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите

В съответствие с изискването на чл. 16, ал 2 от Наредба 48 и раздел III 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 изпълнителния директор на дружеството:

- 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 прекратяване на договора с член на НС или УС на Трейс Груп Холд АД преди изтичане на мандата, за който е избран, не по негова вина, дружеството не му дължи обезщетение.
- При неспазване на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на договора с член на НС или УС на Трейс Груп Холд АД не се 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 не се дължи.

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

В действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е предвидена такава възможност.

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

В Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е предвидена такава възможност.

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 3 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.

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

За 2018 г. на членовете на НС и УС на Дружеството са начислени следните възнаграждения:

| Позиция | Възнаграждения и осигуровки /хиляди лв./ |
|-------------------|--|
| Надзорен съвет | 1 201 |
| Управителен съвет | 1 663 |
| Общо: | 1 863 |

За 2018 г. на членовете на НС и УС не са предоставени акции на „Трейс Груп Холд“ АД като част от допълнителното възнаграждение.

За 2018 г. членовете на НС и УС на Дружеството не са получавали материални стимули.

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 2018 г. са начислени възнаграждения на следните лица, които са били членове на НС и УС на „Трейс Груп Холд“ АД:

| Трите имена | Позиция |
|--------------------|--|
| Николай Михайлов | Председател на НС |
| Манол Денев | Зам. Председател на НС |
| Антон Дончев | Член на НС |
| Десислава Любенова | Председател на УС |
| Боян Делчев | Зам. председател на УС и Изпълнителен директор |
| Росица Динева | Член на УС |
| Мирослав Манолов | Член на УС до м. 10.2018 г. |

Дружеството няма условни или разсрочени задължения, възникнали през годината, дори и ако възнаграждението се дължи към по-късен етап. Към 31.12.2018 г. ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не дължи суми за изплащане на пенсии или обезщетения при пенсиониране.

Доклад за прилагане на Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС през 2018 г.

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

За 2018 г. възнаграждения от дружества от групата на „Трейс Груп Холд“ АД са начислени на следните лица:

| Трите имена | Позиция |
|---------------|--|
| Манол Денев | Зам. Председател на НС |
| Боян Делчев | Зам. председател на УС и Изпълнителен директор |
| Росица Динева | Член на УС |

Сумата за начислените възнаграждения от дружества от групата е в размер на 5 хил. лева.

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

През 2018 г. никой от членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е получавал възнаграждение от дружеството под формата на разпределение на печалбата и/или други бонуси.

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

Договорите с членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не предвиждат извършване на допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицата извън обичайните им функции.

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

През 2018 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 облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" -"д"

През 2018 г. никой от членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД не е получавал непарични облаги, 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

Доклад за прилагане на Политиката за възнагражденията на членовете на НС и УС през 2018 г.

През 2018 г. 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.

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на НС и УС на ТРЕЙС ГРУП ХОЛД АД е предвидена възможност за предоставяне на опции върху акции, акции на дружеството или други схеми за стимулиране въз основа на акции на членовете на корпоративното ръководство. През 2018 г. на членовете на НС и УС не са предоставяни акции на „Трейс Груп Холд“ АД.

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

Настоящата политика е съобразена със системата на управление „Трейс Груп Холд“ АД 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. Управителният съвет счита, че залегналите в Политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни, с оглед на постигнатите резултати през отчетната година. Към дата на изготвяне на доклада Управителният съвет не е предлагал промени в приетата и утвърдена от Общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията.

Управителният съвет е отговорен за своевременното оповестяване и последващите изменения на Политиката за възнагражденията по ясен и достъпен начин.

През 2019 г. Дружеството ще продължи да следва регламентираните в настоящата Политика правила до края на мандата на членовете на управителните органи.

Изпълнителен директор:

/инж. Боян Делчев/

