

ДОКЛАД

за прилагане на Политиката по възнагражденията на членовете на Съвета на директорите в ТК-Холд АД през 2023 г.

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;

На 07.07.2023 г. се проведе Общо събрание на акционерите, което прие нова Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите в ТК-Холд АД. В ТК-Холд АД няма комитет по възнагражденията и не са ползвани външни консултанти. Общото събрание на акционерите взе решение месечно възнаграждение на членовете на Съвета на директорите без изпълнителски функции да е в размер на 1 000 /хиляда/ лева и възнаграждението на член на Съвета на директорите с изпълнителски функции да е в размер на 8 700 /осем хиляди и седемстотин/ лева.

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

Променливо възнаграждение – 0%

Постоянно възнаграждение – 100%

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 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение. Не се предоставят опции върху акции или акции на дружеството.

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

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение, поради което не се налага прилагане на критерии за постигнатите резултати.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение. Не е определена зависимост между възнаграждението и постигнатите резултати.

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

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение. Не се изплащат бонуси или непарични допълнителни възнаграждения.

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 директора за съответната финансова година, когато е приложимо;

Дружеството не извършва вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване в полза на членовете на Съвета на директорите.

8. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;

В случай на предсрочно прекратяване на договора поради причини, за които Изпълнителният директор не носи отговорност, той има право на обезщетение в размер на 3 (три) месечни възнаграждения.

Останалите членове на Съвета на директорите не получават обезщетения.

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;

Не се прилагат схеми за стимулиране въз основа на акции. На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение.

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;

Не се прилагат схеми за стимулиране въз основа на акции. В ТК-Холд АД не се прилага политика за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете.

12. Информацията относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестията за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване;

- Срок на договорите – до изтичане на мандата на 29.04.2027 г.

- Възнаграждения: възнаграждение на членовете на Съвета на директорите без изпълнителски функции да е в размер на 1 000 /хиляда/ лева и възнаграждението на член на Съвета на директорите с изпълнителски функции да е в размер на 8 700 /осем хиляди и седемстотин/ лева

- Срок на предизвестие за прекратяване – за ТК-Холд АД няма задължение за предизвестие, а за членовете на Съвета на директорите задължението за предизвестие е 3 месеца.

- В случай на предсрочно прекратяване на договора поради причини, за които Изпълнителният директор не носи отговорност, той има право на обезщетение в размер на 3 (три) месечни възнаграждения. Останалите членове на Съвета на директорите не получават обезщетения.

13. Пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година;

а) За 2023 година членовете на Съвета на директорите са получили по ДУК с ТК-Холд АД, както следва:

- Борислава Фивейска – 12 000 лв. брутно възнаграждение.

- Сергей Ревалски – 12 000 лв. брутно възнаграждение.

- Марин Стоев – 66 638,10 лв. брутно възнаграждение.

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;

Ченовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД са получили през 2023 г. възнаграждения от дружества от същата група, както следва:

- Борислава Фивейска – 55 166,67 лв. брутно възнаграждение.

- Сергей Ревалски – 55 842,29 лв. брутно възнаграждение.

- Марин Стоев – 44 365,56 лв. брутно възнаграждение.

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

Не се изплаща възнаграждение под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси.

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

Няма извършени допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции.

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

През 2023 г. не е плащано или начислявано обезщетение.

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

Не се предоставят непарични облаги на членовете на Съвета на директорите.

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;

Не са предоставяни заеми, плащания на социално-битови разходи или гаранции на членовете на Съвета на директорите.

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

На членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД се изплаща само постоянно възнаграждение и не се изплаща променливо възнаграждение. Не се прилагат схеми за стимулиране въз основа на акции.

Приложение: Програма за прилагане на политиката за възнагражденията в ТК-Холд АД.

18.03.2024 г.

Изп. директор:

Председател на СД:

ПРОГРАМА

за

**прилагане на Политиката за възнагражденията
на членовете на Съвета на директорите на ТК-Холд АД
за периода до изтичане на мандата им на 29.04.2027 г.**

I. МЕРКИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. Да се извърши преглед на процедурата на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията;
2. Да се събере информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи;
3. Да се дефинират 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 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;
4. Да се дефинират методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати;
5. Да се определи зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;
6. Да се изготви схема за основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения;
7. Да се изготви описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и да се събере информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година;
8. Да се определят периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;
9. Да се определи политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;
10. Да се определи периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции;
11. Да се дифинира 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;

12. Да се събере 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;

13. Да се уточни пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година по следните елементи:

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;

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

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

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

е) обща оценка на всички 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;

15. Да се събере 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.

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. ТК-ХОЛД АД изплаща на членовете на Съвета на директорите само постоянно възнаграждение, чийто размер следва да отчита:

1.1. Задълженията, степента на натовареност, ангажираност и съпричастност на членовете в управлението на дружеството, както и приноса на всеки един член на Съвета на директорите в дейността и резултатите на дружеството;

1.2. Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на директорите;

1.3. Наличието на съответствие на интересите на членовете на Съвета на директорите и дългосрочните интереси на дружеството.

1.4. Финансово-икономическото положение на дружеството, както и националната и европейска финансово-икономическа конюнктура.

2. Всички членове на Съвета на директорите на ТК-ХОЛД АД получават възнаграждения, чийто размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

3. С оглед финансово-икономическото положение на дружеството, размерът на месечните възнаграждения на членовете на корпоративното ръководство се определят, както следва:

- месечно възнаграждение на изпълнителния член на Съвета на директорите, чийто размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството - 8 700 /осем хиляди и седемстотин/ лева;
- неизпълнителен член на Съвета на директорите и независим член на Съвета на директорите, чийто размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството – 1 000 /хиляда/ лева.

4. Разкриването на информация за изплатените възнаграждения на членовете на Съвета на Директорите се извършва в годишния доклад за дейността на дружеството.

5. След преоценка 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, ТК-ХОЛДАД може да предостави като допълнително възнаграждение на членовете на Съвета на директорите акции, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти.

6. Критериите за постигнати резултати от дейността по предходната точка 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.

III. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ЧЛЕН НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на ТК-ХОЛДАД поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран дружеството не дължи обезщетение.
2. При прекратяване на договора с изпълнителен член на Съвета на директорите на ТК-ХОЛДАД преди изтичане на мандата, за който е избран, не по негова вина, дружеството му дължи обезщетение, чийто размер не може да надхвърля 3 негови брутни месечни възнаграждения.
3. Обезщетението по т. 2 не се дължи, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на изпълнителния директор.

Тази програма е приета на заседание на Съвета на директорите на ТК-Холд АД, проведено на 18.07.2023 г.