

ДОКЛАД ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА ХОЛДИНГ ЦЕНТЪР АД

Настоящият доклад е изготвен на основание чл. 12 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и има за цел да разясни начина, по който е прилагана политиката за възнагражденията, разработена от Управителния съвет и утвърдена от Общото събрание на 31.07.2013 г., изменена от Общото събрание на акционерите на Дружеството, проведено на 18.09.2020 г. Докладът има за цел да отрази фактическото прилагане на критериите за формиране на възнагражденията на членовете на УС на дружеството, залегнали в приетата Наредба № 48 на КФН от 20.03.2013г. Целта е привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на съветите и мотивирането им да работят в интерес на дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

Информация за начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през 2022г.

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 „Холдинг Център“ АД е разработена от членовете на Съвета на Директорите (СД), в съответствие с приетите нормативни актове и Устава на дружеството. Всяко нейно изменение и допълнение се разработва от СД и се утвърждава от общото събрание на акционерите.

При разработването на политиката са взети предвид всички нормативни изисквания, както и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

През отчетният период дружеството няма Комитет по възнагражденията. При разработването на Политиката за възнагражденията не са ползвани външни консултанти.

Политиката определя принципите и изискванията, касаещи възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Холдинг Център“ АД и практиката за тяхното определяне и изплащане в съответствие с нормативните изисквания и устава на Дружеството, като не се допуска конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата. Възнагражденията са формиращи въз основа на следните основни принципи:

- съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на „Холдинг Център“ АД;

- осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на съветите с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

- недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на Съвета на директорите на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията;

- отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на Съвета на директорите в дейността и резултатите на дружеството.

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

През 2022г. членовете на СД на „Холдинг Център“ АД са получили постоянно и променливо възнаграждение. По решение на общото събрание на акционерите, на всеки член е определено месечно възнаграждение в размер на 1000 лева. На общото събрание на акционерите от 15.07.2022 г. е взето решение за изплащане на тантиеми на членовете на СД в размер на 6 750 лв. на всеки член, като възнаграждението ще се разсрочи според приетата политика за възнаграждения.

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 този етап „Холдинг Център“ АД не предвижда допълнително възнаграждение на членовете на СД като акции на дружеството, опции върху акции и други подходящи финансови инструменти.

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

Възнаграждението и отношенията между дружеството и членовете на Съвета на директорите, включително изпълнителните членове, се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на Съвета на директорите на дружеството или чрез лице, упълномощено от Общото събрание на акционерите.

Общото събрание на акционерите взема решение за възникване на плащане, размера и условията на плащането на променливо възнаграждение за членовете на Съвета на директорите. Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати и нефинансови показатели, които има за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, а именно:

- осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие;
- увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;
- печалба и развитие на дружеството;
- подобряване на бизнес средата;
- налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;
- стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;
- увеличаване на изгодата за акционерите;
- адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- спазването на приложимите правила и процедури;
- насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- спазване на задълженията – работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:

Размерът на постоянното възнаграждение, прието на Общо събрание на акционерите не зависи от постигнатите резултати.

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

Дружеството не прилага схема на изплащане на бонуси и/или на други непарични допълнителни възнаграждения.

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 директора за съответната финансова година, когато е приложимо;

Дружеството не заплаща за своя сметка вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на членовете на управителните органи.

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

Дружеството е изплатило 60% от гласуваното брутно възнаграждение. Остатъкът ще бъде изплатен в рамките на 3 години, съгласно чл. 7, ал. 1 от Политиката за възнагражденията на членовете на СД на дружеството.

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

Обезщетения при предсрочно прекратяване на мандата на членовете на СД, както и при предсрочно прекратяване на договора с изпълнителен директор, както и плащания, свързани със срока на предизвестията няма предвидени и не се изплащат.

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;

Дружеството не предвижда такъв вид възнаграждения.

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;

Дружеството не следва такава политика, тъй като не предвижда такъв вид възнаграждения.

12. Информация 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;

„Холдинг Център“ АД е публично дружество, с едностепенна система на управление. Органите на управление са: Общо събрание на акционерите и Съвет на директорите.

Членовете на Съвета на директорите са

1. Гегана Методиева Таскова - член на СД

Срок на договора - до изтичането на мандата

Срок на предизвестие - съгласно договора за управление и контрол.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случаи на предсрочно прекратяване - съгласно Политиката на възнаграждения на „Холдинг Център“ АД.

2. Иван Стоянов Ярков - член на СД и изпълнителен директор

Срок на договора - до изтичането на мандата

Срок на предизвестие - съгласно договора за управление и контрол.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване - съгласно Политиката на възнаграждения на „Холдинг Център“ АД.

3. Борис Михайлов Николов - Председател на СД

Срок на договора - до изтичането на мандата

Срок на предизвестие - съгласно договора за управление и контрол.

Детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване - съгласно Политиката на възнаграждения на „Холдинг Център“ АД.

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

През 2022г. членовете на СД на „Холдинг Център“ АД са получили постоянно и променливо възнаграждение. По решение на общото събрание на акционерите, на всеки член е определено месечно възнаграждение в размер на 1000 лева. На всеки член е изплатено променливо възнаграждение в брутен размер от 4050 лв., съгласно решение на общото събрание на акционерите от 15.07.2022 г., което представлява 60% от гласуваното 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:

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

Иван Стоянов Ярков – Изп. Директор, през 2022 г. е получил постоянно възнаграждение в размер на 7 263.50 лева

Борис Михайлов Николов – Председател на СД, през 2022 г. е получил постоянно възнаграждение в размер на 7 857.70 лева

Гергана Методиева Таскова – Член на СД, през 2022 г. е получила постоянно възнаграждение в размер на 6 266.28 лева

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

Не са получавани такива.

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

Членовете на СД не са получавали възнаграждения 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 такива.

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

През последната финансова година няма платено и/или начислено обезщетение по повод на прекратяване на функциите на член на съвета на директорите.

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

Няма такива.

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;

Няма такива

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;

Няма такива.

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;

Няма такива.

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;

Няма такива.

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

Няма такива.

16. Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и средния размер на възнагражденията на основа пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директори, през предходните поне 5 финансови години, представени по начин, който да позволява съпоставяне.

Информацията относно изменението във възнагражденията на членовете на СД на Холдинг Център АД, въз основа на постигнатите резултати от Дружеството, както и средния размер на възнагражденията на служителите в дружеството, които не са директори е представена в табличен вид.

година	2018 г.	Изменение 2018 г. спрямо 2017 г. в %	2019 г.	Изменение 2019 г. спрямо 2018 г. в %	2020 г.	Изменение 2020 г. спрямо 2019 г. в %	2021 г.	Изменение 2021 г. спрямо 2020 г. в %	2022 г.	Изменение 2022 г. спрямо 2021 г. в %
Брутно възнаграждение на всички членове на СД за година	18 000,00	0,00	18 000,00	0,00	16 223,28	-0,90	17 495,68	7,84	26 125,15	49,33
Среден размер на възнаграждение на член на СД за година	500,00		500,00		450,65		485,99		725,70	
Резултати на дружеството - активи на Холдинг Център АД	56 683 хил. лв		62 249 хил. лв		61 214 хил. лв			66 754 хил. лв.		63 746 хил. лв.
Брутно възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, които не са директори за година (*)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Седен размер на възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, които не са директори за година (*)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

(*) Предвид спецификата на дейността на Дружеството, то няма наети служители на пълно работно време. Има един служител на непълно работно време.

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

В действащата политика за възнагражденията на Холдинг Център АД не е предвидена възможност да се изисква връщането на изплатеното променливо възнаграждение.

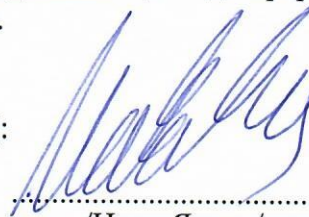
18. Информация за всички отклонения от процедурата за прилагане на политиката за възнаграждения във връзка с извънредни обстоятелства по чл. 11ал. 13, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.

През 2022 г. не са описани извънредни обстоятелства, при настъпването на които е възможно Дружеството временно да не прилага част от политиката за възнагражденията. Предвид това не е налична информация, която да бъде докладвана по настоящата точка.

Програма за прилагане на политиката за възнаграждения за следващата финансова година или за по-дълъг период.

Дружеството приема да следва залегналите в приетата Политика за възнаграждения на членовете на управителните органи правила относно изплащането възнаграждения за по-дълъг период - до края на мандата. Управляващите считат, че залегналите в политиката критерии за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни, с оглед постигнатите финансови резултати през отчетния период. Членовете на СД приемат, че при рязка промяна във финансово стопанските показатели, независимо дали ще бъдат във възходяща или низходяща посока, Програмата за определяне на възнагражденията ще бъде преразгледана и отразените в нея промени ще бъдат приети по надлежен ред.

Изпълнителен член на СД:


.....
/Иван Ярков/