

# **ПОЛИТИКА**

**ЗА**

**ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И  
УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ**

**НА**

**„СИНЕРГОН ХОЛДИНГ“ АД**

**гр. София  
2020 г.**

## I. Общи положения

**чл.1.** Настоящата политика за възнагражденията в „Синергон холдинг“ АД е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на дружеството.

**чл.2.** Политиката се прилага по отношение на възнагражденията и други финансови и материални стимули, както и облаги, свързани с пенсиониране и обезщетения при прекратяване на договорите за управление.

**чл.3.** Надзорният съвет приема, периодично подлага на преглед основните принципи на политиката за възнагражденията, и е отговорен за нейното прилагане.

## II. Основни принципи

**чл.4.** При формиране на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД се прилагат следните основни принципи:

1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на Надзорния съвет и Управителния съвет са формирани въз основа на резултатите от дейността.
2. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво.
3. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството.
4. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията.
5. Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на Комитета по възнагражденията (ако има такъв), включително когато тези функции се осъществяват от Надзорния съвет на дружеството като орган, който разработва политиката за възнагражденията.

## III. Принципи при определяне на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет

**чл.5. (1)** Възнагражденията и тантиемите на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет се определят от Общото събрание на акционерите.

**(2)** При определяне на възнагражденията на Надзорния съвет и Управителния съвет се прилагат следните принципи:

1. Осигуряване на надеждно и ефективно управление и функциониране на Дружеството.
2. Съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството.
3. Прозрачност и реалистичност.
4. Съответствие и съразмерност с финансовите резултати на дружеството.

**чл.6.** Членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет са длъжни в 7 (седем) дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си. Гаранцията се внася в левове. Размерът на гаранцията се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното им брутно възнаграждение. В случай на невнасяне на гаранцията в определения срок съответното лице не получава възнаграждение до внасяне на пълния размер на гаранцията. При промяна на размера на възнаграждението членовете на Надзорния



съвет и Управителния съвет са длъжни в 7 (седем) дневен срок да актуализират внесената от тях гаранция за управление в размер на 3-месечното им брутно възнаграждение съобразно размера на възнаграждението, определен с решение на Общото събрание на акционерите. Гаранцията се освобождава:

- в полза на лицето, внесло гаранцията – след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

- в полза на дружеството – в случай, че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

**чл.7.** Прилагането на принципите на чл.5 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

**чл.8. (1)** При определяне на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД в настоящата политика, са отчетени условията на труд на служителите в дружеството, които са еднакви, както за работниците и служителите, така и за управителните и контролните органи на дружеството.

**(2)** При разработването на политиката за възнагражденията и определяне на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД се отчитат възнагражденията на служителите в дружеството.

**чл.9.** Принципите при определяне на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет залегнали в настоящата политика се прилагат и по отношение на назначен прокурист на дружеството.

#### **IV. Структура на възнаграждението**

**чл.10.** „Синергон холдинг“ АД може да изплаща на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на дружеството както постоянно възнаграждение, така и променливо възнаграждение.

**чл.11.** Постоянното възнаграждение, определено от Общото събрание на акционерите, заляга в сключените договори за управление.

**чл.12.** Постоянното възнаграждение представлява преимуществено по-голямата част от общия размер на възнаграждението, което позволява гъвкава политика от страна на дружеството относно размера на променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено в случай, че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, или когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството, или ако са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на дружеството.

**чл.13.** Променливото възнаграждение е всяко допълнително плащане под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

**чл.14.** Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на Надзорния съвет и Управителния съвет, на Надзорния съвет и Управителния съвет цяло, както и от резултатите от дейността на дружеството. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.



**чл.15.** Оценките по чл.14 обхващат период от минимум 2 години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.

**чл.16.** Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове.

**чл.17.** Общият размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора с член на управителния или контролния орган, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, както и основни характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, когато това е приложимо, следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

**чл.18.** В случай, че прекратяването на договор за управление на член на Управителния съвет се дължи на незадоволителни резултати и/или виновното му поведение, обезщетения не се дължат.

**чл.19.** Върху начислените възнаграждения на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет се изплащат задължителни социални и здравни осигуровки.

**чл.20.** За времето на ползване на неprisъствените платени дни, визиращи в договорите им за управление, членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет получават определеното им възнаграждение.

## **V. Променливо възнаграждение**

**чл.21.** (1) Към момента на приемане на тази Политика за възнагражденията „Синергон холдинг“ АД заплаща на членовете на надзорния и управителния съвет само постоянно месечно възнаграждение.

(2) По решение на Общото събрание на акционерите „Синергон холдинг“ АД може в бъдеще да определи и променливо възнаграждение за членовете на Надзорния и/или Управителния съвет под формата на премии, бонуси, материални стимули, тантиеми въз основа на обективни и измерими критерии, които ще бъдат конкретно формулирани, ако Общото събрание на акционерите реши да въведе изплащането на променливо възнаграждение.

**чл.22.** Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на дружеството, и като се вземат предвид както финансовото състояние и резултатите от дейността на дружеството, така и приноса на съответното лице от Надзорния съвет и Управителния съвет.

**чл.23.** Договорът с член на Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД, включително с изпълнителен член, включва разпоредби, които позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са посочени в договорите за управление.



**чл.24.** В случай, че членовете на Надзорния и Управителния съвет получават променливо възнаграждение, с цел постигане на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение ще бъде разсрочвано за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение ще се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване, всяка година през периода на разсрочване. При коригиране на размера ѝ съобразно действително постигнатите резултати, и в съответствие с настоящата политика, дружеството следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

**чл.25.** Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или се възстановяват изплатени възнаграждения, като условията и срокът за това се определят с решение на Общото събрание на акционерите.

**чл.26. (1)** Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти при спазване на разпоредбите на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Към момента на приемане на Политиката за възнагражденията Общото събрание на акционерите не е приемало решение за предоставяне на такива възнаграждения.

**(2)** Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решение на Общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на действащата нормативна база.

## **VI. Комитет по възнагражденията**

**чл.27.** „Синергон холдинг“ АД не създава Комитет по възнагражденията с оглед своята вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, дружеството ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на нормативните актове.

## **VII. Условия и ред за приемане, промяна и периодичен преглед на политиката**

**чл.28.** Политиката за възнагражденията се изготвя от Надзорния съвет на „Синергон холдинг“ АД и се приема от Общото събрание на акционерите.

**чл.29.** Членовете на Надзорния съвет на „Синергон холдинг“ АД ежегодно подлагат на преглед основните принципи на тази Политика и са отговорни за нейното прилагане. При констатирана необходимост от промяна и корекции, Надзорният съвет изготвя доклад до акционерите на дружеството. Предложенията за изменения и/или допълнения в политиката за възнагражденията се включва като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на акционерите и се приемат от него.

**чл.30.** Дружеството преразглежда най-малко веднъж на 4 години политиката за възнагражденията, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите ѝ. При изменения и/или допълнения на политиката за възнагражденията в приложение, неразделна част от нея, се включват описание и разяснение на съществените промени и начинът, по който са отчетени резултатите от гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите и протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията.



**чл.31.** Предложенията за приемане на политика за възнагражденията, за изменения и/или допълнения в нея или за преразглеждането ѝ се включва като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на акционерите и се приемат от него.

**чл.32.** До приемането на политиката за възнагражденията или когато общото събрание не приеме предложената политика, дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи Управителният съвет е длъжен да представи на следващото общо събрание предложение за приемане на политика, съответно преработена политика за възнагражденията.

**чл.33.** Когато съществува приета политика за възнагражденията и общото събрание на акционерите не приеме предложените изменения и/или допълнения в нея, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет в съответствие с приетата политика. В тези случаи Управителният съвет е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика за възнагражденията.

### **VIII. Оповестяване на политиката и информация за нея**

**чл.34.** „Синергон холдинг“ АД разкрива публично, на интернет страницата си, Политиката за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет след приемането и утвърждаването ѝ от Общото събрание на акционерите, както и всяка следваща промяна в нея, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

**чл.35.** Приетата политика за възнагражденията с посочените в нея дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила и резултатите от гласуването на общото събрание се публикува незабавно на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила.

**чл.36.** „Синергон холдинг“ АД ежегодно разкрива публично, на интернет страницата си, начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината, в доклад за изпълнение на политиката, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството. Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията се изготвя със съдържание в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, приета от Комисия за финансов надзор.

**чл.37.** Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД се приема от Общото събрание на акционерите. Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, може да отправя препоръки по доклада. В случай, че са отправени препоръки, дружеството в следващия доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията посочва как са взети предвид препоръките.

**чл.38.** Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД се предоставя в годишния доклад за дейността на дружеството и в доклада за изпълнение на политиката за възнагражденията, които се приемат от общото събрание на акционерите.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§1. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Синергон холдинг“ АД е одобрена с Протокол на 04.08.2020 г. от Надзорния съвет и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите – 18.09.2020 г.

§2. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Синергон холдинг“ АД е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията и разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

§3. Политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на „Синергон холдинг“ АД - [www.synergongon.bg](http://www.synergongon.bg).

§4. За неуредените в настоящата политика въпроси се прилагат разпоредбите на Закона за публично предлагане на ценни книжа (ЗППЦК), Наредба № 48 от 2013 г. на КФН и другите подзаконовни актове, имащи отношение към дейността на публичните дружества.

§5. Използваните специални термини в настоящата политика имат значението, което е фиксирано в легалните определения, уредени в ЗППЦК и Наредба № 48 от 2013 г. на КФН.

### **ЧЛЕНОВЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ:**

**БЕДО БОХОС ДОГАНЯН** .....

**СВЕТЛАНА АТАНАСОВА КАЦУЛОВА** .....

**РУМЕН ВАЛЕРИ ПАНАЙОТОВ** .....



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
**КЪМ**  
**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА**  
**НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ**  
**НА "СИНЕРГОН ХОЛДИНГ" АД**

"Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на "СИНЕРГОН ХОЛДИНГ" АД", е одобрена на заседание на Надзорния съвет от 04.08.2020 г, съответно приета на извънредно Общо събрание на акционерите на "СИНЕРГОН ХОЛДИНГ" АД, проведено на 18.09.2020 г., с резултати от гласуването: 9 280 140 гласа, от които: 9 280 140 броя акции с действително подадени гласове или 50.55% от капитала на дружеството; общ брой действително подадени гласове 9 280 140 броя; брой на гласовете „ЗА”- 9 280 140 броя; брой на гласовете „ПРОТИВ” – няма. Брой на гласовете, упражнени чрез представители/пълномощници/: 1 150 000 гласа, представляващи 12.39% от представения на събранието капитал, и влязла в сила от деня на събранието.

Настоящото приложение е изготвено в съответствие с чл.11, ал.12 от „Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията” и представлява неразделна част от „Политиката за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на "Синергон холдинг" АД”, приета на извънредно Общо събрание на акционерите, проведено на 18.09.2020 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОС: .....

  
/Е.Славчева/

СЕКРЕТАР НА ОС: .....

  
/П.Коцова/

Вярно с оригинала:

Изпълнителен директор: .....

на "СИНЕРГОН ХОЛДИНГ" АД

  
/Марин Стоянов/