

ПОЛИТИКА

ЗА

ФОРМИРАНЕ НА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ
СЪВЕТ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ

НА

„СИНЕРГОН ХОЛДИНГ“ АД

гр.София
2013 г.

I. Общи положения

чл.1. 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 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. Надзорния 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. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството.
3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията.
4. Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на Комитета по възнагражденията, 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. При определяне на възнагражденията на Надзорния съвет и Управителния съвет се прилагат следните принципи:

1. Възнагражденията и тантиемите на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет се определят задължително от Общото събрание на акционерите.
2. 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. 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.6. Прилагането на принципите на чл.5 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

чл.7. Настоящата политика следва да се има предвид при определянето на възнагражденията по договорите за управление на членовете на Управителния съвет от Общото събрание на акционерите на „Синергон холдинг“ АД.

чл.8. 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.9. Възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД се формират както от постоянно възнаграждение, така и от променливо възнаграждение.

чл.10. Постоянното възнаграждение се определя от Общото събрание на акционерите и заляга в сключените договори за управление.

чл.11. 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.12. Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, с което позволява да не се изплаща променливо възнаграждение в случай, че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

чл.13. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове.

чл.14. Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договор за управление с изпълнителен директор от Надзорния съвет, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършване на конкурентна дейност, следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

чл.15. В случай, че прекратяването на договор за управление на член на Надзорния съвет и Управителния съвет се дължи на незадоволителни резултати и/или виновното му поведение, обезщетения не се дължат.

чл.16. Върху начислените възнаграждения на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет се изплащат задължителни социални и здравни осигуровки.

чл.17. За времето на ползване на неприсъствените платени дни, визирани в договорите им за управление, членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет получават определеното им възнаграждение.

V. Променливо възнаграждение

чл.18. Променливото възнаграждение се определя по решение на Надзорния съвет при спазване на настоящата Политика за възнагражденията на дружеството.

чл.19. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на публичното дружество и като се вземат в предвид както финансовото състояние и резултатите от дейността на дружеството, така и приноса на съответното лице от Надзорния съвет и Управителния съвет.

чл.20. 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 в последствие 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.21. С цел постигане на стабилни финансови резултати, не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период, не по-кратък от 3 години. Дружеството определя изплащането на каква част от променливото възнаграждение да отложи в зависимост от относителната тежест на променливото възнаграждение спрямо постоянното. Изплащането на разсрочената част от възнаграждението се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Дружеството има право да коригира размера ѝ съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

чл.22. Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени възнаграждения.

чл.23. С решение на Общото събрание на акционерите на „Синергон Холдинг“ АД част от променливото възнаграждение на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет може да бъде под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции или възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на дружеството. Одобрението на Общото събрание се дава за всяка конкретна схема за предоставяне на възнаграждения под формата на акции на дружеството.

чл.24. Решението на Общото събрание на акционерите е необходимо за:

1. Предоставяне на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на възнаграждения въз основа на акции на „Синергон Холдинг“ АД, включително опции върху акции.
2. Определянето на максималния брой акции, предмет на такива възнаграждения, и реда за предоставянето им.
3. Срока, в който опциите могат да бъдат упражнени.
4. Условищата за всяка последваща промяна в цената на упражняване на опциите, ако такава промяна е възможна и допустима.
5. Други дългосрочни форми на стимулиране, които са приемливи за членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет и не се прилагат при подобни условия за останалите служители на дружеството.

чл.25. Общото събрание на акционерите определя срока, в който на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Синергон холдинг“ АД може да се предоставя възнаграждение въз основа на акции.

чл.26. Всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции е възможна след решение на Общото събрание на акционерите на дружеството, на което се предоставя информация относно всички условия на предложената промяна, включително и на ефекта от нея.

чл.27. „Синергон холдинг“ АД без предварителното одобрение от Общото събрание на акционерите не може да предостави на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет опция за записване на акции по цена, по-ниска от пазарната цена на акциите на датата, на която цената се определя, или по средна цена за определен брой дни, предхождащи датата, на която се определя цената на упражняване на опцията, ако предоставянето на такива опции е допустимо по закон или съгласно устава на дружеството.

чл.28. Възнаграждението на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

чл.29. В случаите на предоставяне на променливи възнаграждения под формата на акции на дружеството, прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет се извършва най-рано 3 години след датата на вземане на решение за предоставянето им. Опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение въз основа на измененията на цените на акции не могат да бъдат упражнявани поне 3 години след тяхното предоставяне.

VI. Комитет по възнагражденията

чл.30. „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. Приемане и прилагане на политиката

чл.32. Политиката за възнагражденията се изготвя от Надзорния съвет на „Синергон холдинг“ АД и се утвърждава от Общото събрание на акционерите.

чл.33. Членовете на Надзорния съвет и Управителния 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, Надзорния съвет и Управителния съвет изготвя доклад до акционерите на дружеството. Предложението за изменение в политиката за възнагражденията се включва като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на акционерите и се утвърждава от него.

чл.34. Приемането на политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на акционерите на дружеството и се утвърждават от него.

VIII. Оповестяване на политиката и информация за нея

чл.35. „Синергон Холдинг“ АД разкрива публично, на интернет страницата си, Политиката за възнагражденията след приемането и утвърждаването ѝ от Общото събрание на акционерите.

чл.36. „Синергон Холдинг“ АД ежегодно разкрива публично, на интернет страницата си, доклада на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет относно начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в „Синергон холдинг“ АД е приета с Протокол на 29.04.2013 г. от Надзорния съвет и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите.

§2. Политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на „Синергон холдинг“ АД.

ЧЛЕНОВЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ:

БЕДО БОХОС ДОГАНЯН

ЩИЛИЯН ЙОВЧЕВ СТОЯНОВ

ПЛАМЕН МИРЧЕВ БОГОЕВ