

## КОНСОЛИДИРАНА НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ

към Годишния консолидиран финансов отчет и Консолидиран Доклад за дейността на "СИНЕРГОН ХОЛДИНГ" АД за 2020 г. по изискванията на чл. 48-52 от Закона за счетоводството

Настоящата Нефинансова декларация е изготвена в съответствие с изискванията на чл.51, във вр. с чл.41 и чл. 48 от Закона за счетоводството и е неразделна част от Консолидирания доклад за дейността на "Синергон Холдинг" АД за 2020 г. Нефинансовата декларация включва описание на политиките по отношение дейността на дружествата от групата в областта на екологията, социалните въпроси, служителите, антикорупцията и правата на човека.

При избора на подход за изготвянето на нефинансовата декларация ръководството се придържа към подход, който най-пълно да отговаря на мисията на дружеството и виждането ни за решаване на екологичните и социални въпроси, отчитайки спецификата на дейността на "Синергон Холдинг" АД.

*1. Кратко описание на бизнес модела на групата - цел, стратегия, организационна структура, инфраструктура, продукти, следвани политики по отношение на основните и спомагателните дейности на предприятието и други.*

"Синергон Холдинг" АД е регистрирано в Република България и е вписано в Агенция по вписванията – Търговски регистър с ЕИК 121228499. Основната му дейност включва:

- придобиване, управление, оценка и продажба на участия в български и чуждестранни дружества;
- придобиване, оценка и продажба на патенти, отстъпване на лицензи за използване на патенти на дружествата, в които холдинговото дружество участва;
- финансиране на дружествата, в които холдинговото дружество участва;
- друга търговска дейност, незабранена със закон.

Основния капитал на дружеството към 31.12.2020 г. е в размер на 18 358 849 лева.

Капиталът на дружеството е изцяло внесен, акциите са поименни, безналични с право на глас, дивидент и ликвидационен дял, съразмерни с номиналната стойност и са с номинална стойност 1/един/ лв. всяка една. Акциите на "Синергон холдинг" АД се търгуват на „Българска фондова борса – София” АД, Сегмент акции „Standard”.

Основните сектори, в които оперират дружествата от групата са : търговията със стоки, горива, газ пропан-бутан, строителни материали, хотелиерство, мелничарство, търговия с ел. енергия, отдаване под наем, транспортна и спедиторска дейност и услуги, производство и търговия на лаково-бояджийски продукти, производство и търговия на мебели от дървесина и др.

Към 31.12.2020 г. "Синергон Холдинг" АД притежава инвестиции в дъщерни дружества, в т.ч. с пряко и непряко участие. Участието ни с над 50% от капитала е пряко и непряко заедно с други дъщерни дружества от Групата на Синергон Холдинг. Освен в дъщерни дружества "Синергон Холдинг" АД притежава в 1 дружество 34 % и в 2 дружества под 34% от капитала им.

Към 31 декември 2020 г. "Синергон Холдинг" АД притежава дялово участие в следните дружества:

<b>Дружество</b>	<b>Акционерен капитал към 31.12.2020 г. в хил.лв</b>	<b>Процентно участие към 31.12.2020 г.</b>
<b>Мажоритарно участие</b>		
Топливо АД	5 417	83.95
Петър Караминчев АД	3 310	98.38
Синергон Хотели АД	22 164	99.98
Светлина АД	442	95.85
Лакпром АД	4 912	99.20
Шамот АД в ликвидация	417	93.63
Слатина АД	988	95.41
Юли 2020 ООД	2 700	99.00
Премиер-Пл АД	2 054	99.38
Балканкерамик АД	8 545	99.97
Синергон Транспорт ЕООД	3 020	100
Топливо Газ ЕООД	1 005	100
Ел Пи Газ ЕООД в ликвидация	505	100
Синергон Петролеум ООД	29 000	89.64
Виталгаз ЕООД	1 050	100
Енерджи Делта ЕООД	14 449	100
Синергон имоти ЕООД	21 274	100
Синергон Енерджи ЕООД	3 500	100
Белчински минерални бани ЕООД	798	100
Премиер Плевен ЕООД	1 506	100
Ви-Газ България ЕАД	3 000	100
Интеритор Текстил АД чрез Петър Караминчев АД	680	94.29
Синергон Инс ЕООД чрез Синергон Енерджи ЕООД	50	100
<b>Дружество</b>		
	<b>Акционерен капитал в хил. лева</b>	<b>Процентно участие</b>
<b>Значително участие</b>		
1 Хевеа-ким АД в ликвидация	166	34
<b>Дружество</b>		
	<b>Акционерен капитал в хил. лева</b>	<b>Процентно участие</b>
<b>Миноритарно участие</b>		
1 Панайот Волов АД	163	4.11
2 Елпром АД	4 264	0.07



"Синергон Холдинг" АД е дружество с двустепенна система на управление. Органи на управление на дружеството са Общо събрание на акционерите /ОСА/, Надзорен /НС/ и Управителен съвет /УС/. Към 31.12.2020 г. Надзорния съвет и Управителния съвет се състоят от по трима членове. Структурата състава и функциите на Управителните органи са определени в Устава на дружеството. „Синергон Холдинг“ АД провежда Общо събрание на акционерите, съгласно изискванията на ЗППЦК, Търговския закон и Устава на Дружеството, като съевременно информира всички акционери за правилата, съгласно които се свикват и провеждат ОСА. При изпълнение на своите задължения и отговорности Надзорният и Управителният съвети се ръководят от законодателството, устройствените актове на Дружеството и общоприетите стандарти за почтеност и компетентност.

**2. Описание на политиките, които групата е приела и следва по отношение на екологичните, социалните и антикорупционните въпроси, включително дейностите, които е извършило през отчетния период и резултатите от тях.**

**2.1. Политика по отношение на екологичните въпроси.**

Дейността на част от дружествата от Групата не оказва пряко въздействие върху околната среда и нейното замърсяване, но те работят активно за да се намали негативното влияние на услугите и продуктите, които предлагат върху околната среда, чрез спазването на национално признатите стандарти за опазване на околната среда.

За останалата част от дружествата от холдинговата структура, политика по опазване на околната среда е съобразена със спецификите на тяхната дейност и осъществяването и по начин, гарантиращ опазването на околната среда. В някои дружества от Групата са внедрени системи за управление на качеството, системи за управление на околната среда и системи за управление на здравето и безопасността при работа:

**Въведени системи за управление на качеството:**

- Лакпром АД – ISO 9001:2015
- Премиер Плевен ЕООД – ISO 9001:2015
- Синергон петролеум ООД – ISO 9001:2008

**Въведени системи за управление на околната среда:**

- Премиер Плевен ЕООД – ISO 14001:2015
- Лакпром АД – ISO 14001:2015

**Въведени системи за управление на здравето и безопасността при работа:**

- Премиер Плевен ЕООД – OHSAS 18001:2007
- Ви-газ България ЕАД – система за управление на безопасността, одобрена от Изпълнителна агенция по околната среда
- Топливо газ ЕООД – система за управление на мерките за безопасност.

Дружествата в Групата имат издадени съответни разрешения и сертификати, специфични спрямо осъществяваната дейност:

- Ви-газ България ЕАД – Разрешение от Агенция по околната среда за Газопълначна станция в с.Бенковски, собственост на дружеството;
- Синергон енерджи ЕООД – Лиценз за търговия на електрическа енергия на територията на страната, издаден от ДКЕВ;
- Синергон инс ЕООД – Удостоверение за регистрация като застрахователен брокер, издадено от Комисия за финансов надзор.

Фирмената политика по опазване на околната среда се състои в:

- Стремение към спазване на всички закони и правила, както и вътрешните разпоредби, приети от Групата, насочени към опазване на околната среда, като създаваме предпоставки за прилагане на най-добрите практики при опазването на околната среда.
- Управление и намаляване на преките и непреки въздействия от дейността чрез анализ и оценка на влиянието на това въздействие върху природата.
- Стремение към ефективно потребление на ресурси произтичащо от консумацията електрическа и топлинна енергия, вода, горива, материали и др. Използване на екологично чисти горива като природен газ. Използване на отпадната енергия за по-ефективно отопление и охлаждане.
- При необходимост осъществяване на превантивни мероприятия за недопускане на замърсяване на околната среда. Дружествата от групата, чиято дейност е свързана с доставка, търговия, транспортиране, разпределение, маркетинг и продажба на газ /въглероден втечен, пропан-бутан/ и течни горива, управление на газостанции и съхранение на газ, наемат само лицензирани фирми за превоз на втечени въглеводородни газове.
- Полагат се усилия да се намалят до минимум отпадъците и увеличи рециклирането в рамките на вътрешно фирмените процедури, като при необходимост се ангажират партньори и клиенти. Организира се разделно събиране на отпадъците и предаването им за рециклиране. Сключване на договори с фирми, притежаващи регистрация/решение за обезвреждане на отпадъци на основание чл.71, ал.1 във връзка с чл. 35, ал.1, т.1 Закона за управление на отпадъците (ЗУО).
- Предприети са мерки, насочени към поддържане на високо ниво на ефикасност на пречиствателните съоръжения и подобряване на екологичната култура на персонала.
- Полагат се усилия към предотвратяване на аварии, които могат да увредят човешкото здраве и околната среда, оценяват се и се докладват аварията, както и предотвратените случаи на аварии. Актуализират се вътрешните аварийни планове /където има такива/, които разглеждат всички основни рискове за аварии. Превенция и недопускане на инциденти, водещи до замърсяване на въздуха, водите и почвите.
- Осигуряване на достатъчно информация и инструктажи на служителите, свързани с опазването на околната среда. Периодично обучение на работещите за реда и начина на съхранение на опасни химични вещества и смеси. Ангажиране на персонала за прилагането на политиката за предотвратяването на големи аварии, чрез записване на задължения в длъжностните характеристики, инструкциите за работа и други вътрешни документи на дружествата от Групата.
- Ръководствата на дружествата от Групата работят целенасочено за постоянно подобряване на екологичното състояние чрез нови инвестиционни програми за покупка на нова техника, подобряване екологичната ефективност на транспортния парк, идентифициране и оценяване на рисковете, свързани с опазване на околната среда, непрекъснато наблюдение, анализ и оценка с цел подобряване ефективността на мерките по опазване на околната среда.
- Активно сътрудничество с контролните органи, местните власти, населението и всички заинтересовани страни при решаване на проблеми свързани с околната среда.



Настоящата политика е подходяща за дейностите на дружествата от Групата, при условията, определящи степента на въздействие на тези дейности върху околната среда, отговарящи на изискванията на действащото законодателство и носещи минимални аспекти по отношение на замърсяване на околната среда. Декларираната политика по отношение на околната среда е съвместима с визията и стратегията на ръководството за бъдещето развитие на компанията.

## ***2.2. Политика по отношение на социалните въпроси и въпроси, свързани със служителите.***

За всички дружества от Групата е важно наетия персонал да бъде удовлетворен от своя труд и да се чувства съпричастен с успешното развитие на холдинга.

Ръководството на "Синергон Холдинг" АД счита, че социално-битовото обслужване и подпомагане на персонала са важна предпоставка за икономическото развитие на дружествата от Групата и кадровото обезпечаване с квалифициран персонал.

Водени от предизвикателството на съвременната пазарна среда и в отговор на нарастващия недостиг на квалифицирана работна ръка ние оценяваме, че успешен бизнес и стабилно развитие са възможни само чрез фокусиране върху качеството в целия аспект от дейности на „Синергон Холдинг“ АД и вярваме, че заслугата за постоянният ни растеж е и на нашите квалифицирани работници и служители. Ето защо ние се стараем да полагаме непрекъснатата грижа те да се чувстват удовлетворени от условията на работа и възможностите за лично и професионално развитие. За постигане на тази цел дружествата от Групата извършват активна и целенасочена работа за изпълнение на следните основни задачи:

- ***Равнопоставеност и зачитане на човешките права.***
- Спазване на Конституцията и законите на страната и в частност на всички, нормативни актове, касаещи трудово-правните отношения.
- Равнопоставеност при наемане и недопускане на пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждания, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци.
- „Синергон Холдинг“ АД полага усилия служителите, потребители, клиенти и инвеститори да бъдат информирани, относно значимостта на многообразието за тях и тяхната работа, като цели да изгради у тях доверие и желание за подкрепа.
- Насърчаване на работна атмосфера, която приема етнокултурното многообразие и в която различията между хората се ценят и уважават. Създаване на възможности за групите в неравностойно положение и изграждане на единството на обществото.
- На основание Наредба за трудоустрояване (ДВ, бр. 7/1987 г., изм. и доп. ДВ бр. 111 от 28.12.2001 г., изм., ДВ бр. 78 от 30.09.2005 г., изм. ДВ бр.17 от 28.02.2014 г.), Наредба NQ РД\_07-1 от 02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност (ДВ, бр. 13/2012 г.) и съгласно чл.27 от Закона за интеграция на хора с трайни увреждания, всяка година в дружествата /за които е приложима/ се създава Комисия по трудоустрояване. Комисията изготвя списък на подходящи места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност и с трайни увреждания в съответствие с процента, определен за отрасъла по реда на чл. 315 от Кодекса на труда. Комисията разглежда конкретните случаи за трудоустрояване и посочва подходящи за целта места, съгласно утвърдения списък.



- В дружествата от Групата, в които естеството на работа го позволява е утвърден списък на работните места за трудоустроени лица с намалена трудоспособност и списък на работните места за трудоустроени лица с трайно намалена работоспособност. В Групата са определени общо 85 работни места за хора с намалена работоспособност и работещи с 50 и повече процента неработоспособност.
- ***Здраве и безопасност на труда.***
  - На всички работници и служители са осигурени безопасни и здравословни условия за труд.
  - В дружествата от Групата е изградена система за управление на мерките за безопасност, която се усъвършенства в съответствие с промените в законодателството. Идентифицират се редовно опасностите, свързани с дейността и се поддържа висока степен на контрол на сигурността при работа.
  - Работниците и служителите са запознати чрез инструктажи и обучения с работните правила за безопасни и здравословни условия на труд. Преките производствени ръководители контролират спазването на работните правила.
  - На работниците и служителите, за които е необходимо се осигурява работно облекло и лични предпазни средства.
  - В по-голямата част от дружествата на работниците и служителите са осигурени годишни профилактични медицински прегледи.
  - Дружествата имат сключени договори със Служби по трудова медицина, с които съвместно се изготвят всички необходими документи за оценка на работната среда и се следи периодично спазването на изискванията по ЗБУТ.
  - В дружествата, чиято дейност го предполага и изисква, работниците и служителите имат застраховка „Трудова злополука“ и застраховка „Обща гражданска отговорност“ с клауза „Отговорност за дейността“.
- ***Професионално развитие и заплащане.***

Равнопоставено третиране на мъжете и жените при назначаването им на отговорни ръководни позиции в структурните звена на дружествата от Групата на "Синергон Холдинг" АД. От общо 34 души ангажирани в органите за управление на групата, 13 бр. са жени, което представлява 38%.

  - Балансирано представителство на мъжете и жените в процеса на вземане на решения.
  - На всички работници и служители е осигурено достойно и съответстващо на положения труд възнаграждение. Заплащането на труда при различните полове е равностойно за работа с еднаква стойност.
  - Управленската структура в "Синергон Холдинг" АД се утвърждава от Управителния съвет. На база на управленската структура се изготвя длъжностно разписание с необходимия брой персонал за обезпечаване на дейностите в холдинга, което се утвърждава от Изпълнителен директор. Съгласно оценките на длъжностите има утвърдени минимални и максимални нива на основното месечно възнаграждение за всяка длъжност. Организационната и управленска структурата в дружествата се утвърждава от съответния ръководен орган в дружеството.
  - Минималната работна заплата за Групата следва минималната работна заплата за страната. През 2020 година средствата за работна заплата на персонала се формират на база основни заплати по трудов договор и съгласно прилаганите, законовоустановени системи на заплащане на труда.
  - На работниците и служителите по преценка на ръководствата на дружествата и в съответствие с постигнатите резултати се заплаща ДМС.
  - В Групата има установени политики и правила, свързани с управлението на човешките ресурси. Те включват наложени и прилагани практики и процедури при подбора и назначаването кадри, насочени към образованието, професионалния опит и компютърната грамотност от кандидатите. При подбора водещи са изискванията, заложили в длъжностните характеристики на отделните позиции. Към политиките за



управление на персонала са включени и такива, свързани с постоянното допълнително професионално обучение, осъвременяване и разширяване на знанията и уменията на заетите специалисти.

- Създадени са условия за обучения, повишаване на квалификацията и професионално израстване. Работниците и служителите участват в различни обучения при промяна на нормативни актове и установените процедури, касаещи пряко тяхната работа. Целта е опресняване на знанията и повишаване на тяхната квалификация и усъвършенстване на уменията им за повишаване на ефективността при изпълнение на служебните им задължения.
- Дружествата от Групата насърчават и осигуряват възможност на работниците и служителите си за участия в различни професионални срещи, форуми, семинари и конференции, с цел споделяне на опит и повишаване квалификацията и конкурентоспособността им.
- На база на индивидуалната оценка и мотивацията за лично развитие работниците и служителите имат възможност да кандидатстват за работни места в структурни звена с по-висока сложност, както и на по-високи позиции.

- ***Въпроси свързани с борбата с корупцията и подкупите***

„Синергон Холдинг” АД и дружествата от Групата спазват и насърчават прилагането на действащото антикорупционно законодателство. Не се създават условия, благоприятни за корупция и условия за незаконосъобразни действия и се спазват норми на поведение, недопускащо прояви на корупция. Не се допуска служителите да бъдат поставяни във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да искат или да приемат подаръци, услуги, пари или други облаги, които могат да повлияят на изпълнението на служебните им задължения и които биха могли да се възприемат като награда за извършване на работа, която влиза в служебните им задължения.

„Синергон Холдинг” АД не толерира каквато и да е форма на подкуп или корупция. В частност Групата приема да се въздържа от всякакви действия и поведение, които биха могли да бъдат възприети като активен или пасивен подкуп. Политиката е приложима за всички видове корупционни практики в т.ч. но не само:

- Активен подкуп - даване, обещаване или предлагане на подкуп;
- Пасивен подкуп - искане, съгласяване за получаване или приемане на подкуп; Подкуп на обществен или държавен служител;
- Неоснователно обогатяване - злоупотреба с активи на дружеството; Нерегламентирано лично ползване на блага и активи.

Всеки служител на дружество от Групата, който е станал обект на корупционно действие, или узнае или има основателно съмнение за корупционни практики, може да съобщи за случая, като се обърне към прекия си ръководител, Изпълнителния директор, Управителя или съответния управителен орган на дружеството. Служителите могат да отправят своя сигнал писмено, по електронна поща и/или да поискат изслушване по казуса.

Задължение на членовете на Одитния комитет е да уведомят Управителния съвет за всички обстоятелства, които са от съществено значение за дружеството и биха допринесли за предотвратяване на грешки, злоупотреби или измами и които са им станали известни при осъществяване на техните задължения.

Политиката на Групата е консервативна по отношение на своите бизнес партньори, като при осъществяване на своите контакти с тях изисква от служителите си внимателна преценка на етичното поведение и надеждността на всеки един бизнес партньор.

### ***3. Целите, рисковете и задачите, които предстоят по отношение на екологичните, социалните и други политики.***

#### ***3.1. Основни рискове:***

- Риск от понижаване интереса към предлаганите стоки и услуги;
- Риск от загуба на ключов доставчик или ключов клиент;



- Риск от загуба на квалифицирани кадри или от липса на персонал с необходимата квалификация, както и риск от понижаване нивото на компетентност на оперативния персонал;
- Риск от увеличаване на оперативните загуби и загубите за обслужване;
- Риск от надвишаване на разходите за инвестиционни проекти;
- Риск от не получаване/загуба на лицензи и разрешителни.

Предприетите действия за овладяване на рисковете и възможностите трябва да отговарят на изискването да бъдат пропорционални на потенциалното въздействие върху съответствието на предоставяните стоки и услуги.

Подходите ни към овладяване на възможни рискове са в следната градация:

- избягване на риска;
- поемане на риска с цел възползване от дадена възможност;
- премахване на източника на риска;
- промяна на вероятността или на последствията;
- споделяне на риска или задържане на риска на базата на разумно решение.

- **Екологични рискове.**

По голямата част от дейността на дружествата от Групата не е рискова по отношение на екологията и опазване на околната среда и порди тази причина не се налагат специални мерки за предотвратяване на възможни рискове.

Основният екологичен риск, който може да има отношение към дейностите в Групата и да окаже неблагоприятно въздействие е неспазването на екологичните норми и неизпълнение на дейностите по намаляване на замърсяването на околната среда. С цел избягване на този риск се прилагат принципите и изискванията и поетите ангажименти в политиката по опазване на околната среда */м.2.1./*. Прилагането на тези принципи и личната отговорност на всеки за опазване на околната среда се задължение на всички служители.

Конкретните рискове пред които се изправят дружествата от групата, чиято дейност е свързана с търговия и съхранение на течни горива, автогаз бутилиран пропан-бутан, газови уреди и пр., във връзка с екологията и опазване на околната среда и мерките които се вземат за тяхното предотвратяване са:

1.Разливане и образуване на облак от пари

- Масивен разлив от резервоар;
- Спукване на тръбопровод;
- Масивен разлив при товаро-разтоварна дейност с жп- и авто цистерни;

2.Пожари

- Пожар на парогазов облак от пропан-бутан;
- Пожар на цистерна на жп-разтоварщице;
- Пожар на цистерна на аторазтоварищице;
- Струен пожар от тръбопровод или цистерна за пропан-бутан;

3.Експлозии

- Експлозия на изкипяващ втечен пропан-бутан (BLEVE);
- Експлозия на парогазов облак.

4. „Ефект на доминото”

- Домино ефект при пожар на съседни съоръжения;

5. Аварии със силно въздействие върху околната среда

- Разливане на втечен пропан-бутан с образуване на облак от пари във въздуха.

При изтичане през пробив и при разлив на втечен пропан-бутан поради високата летливост на компонентите му и ниската температура на кипене ще настъпи мигновено изпаряване в зависимост от климатичните условия и замърсяване на въздуха.

- Разлив и изпарение на пропан-бутан последвано от пожар или експлозия.

Най вероятното последствие е термична радиация и замърсяване на въздуха с продукти от горенето.

- Разлив и изпарение на течни горива последвано от пожар.

Най вероятното последствие е термична радиация и замърсяване на въздуха с продукти от горенето.



**Вземат се следните основни мерки за тяхното предотвратяване:**

- Мерки за контрол и управление на технологичните процеси, включващи периодични прегледи, профилактика и контрол на технологичните съоръжения;
- Мерки за контрол и управление на средствата за ограничаване на последствията от аварии, включващи периодични прегледи, профилактика и контрол на техническото им състояние;
- Мерки по обучението, инструктирането и тренировката на персонала, които включват начално и ежегодно обучение, начален и инструктаж на работното място на всеки новопостъпил работник, периодичен на всеки работник, така също проиграване на аварийния план в обекта с цел действия на персонала в условията на вероятна обстановка /пожар, земетръс, наводнение, терористичен акт/ и други;
- Мерки по организацията на персонала отговорен за осигуряването на безопасната експлоатация на базата, включващ подбор на персонала, обучение, конкретизиране на правата и отговорностите на всяко длъжностно лице при изпълнение на служебните му задължения и други;
- Мерките за осигуряването на безопасната експлоатация на обекта, включващи организация на производствения процес и контрол на изпълнението на работните правила и други;
- Мерки за ограничаване на последствията от авария при извършване на ремонтни работи, включващи прилагането на разработените инструкции за безопасна работа;
- Мерки за ограничаване на последствията от авария, включващо повишаване на квалификацията на персонала, чрез обучение и курсове;
- Мерки за ограничаване на последствията от авария чрез спасителни, пожарогасителни действия и евакуация.
- Мерки за подобряване на ефективността на работния процес, при спазване на предписанията на здравните органи поради разпространението на коронавирус (Covid-19), фокусирайки се върху целта за запазване на персонала, което би подsigурило добра позиция на дружествата на пазара при осъществяване на нормална икономическа дейност.

• **Основни социални рискове.**

Основните рискове пред Групата са нарастването на средната възраст на персонала, текучество, и ниска или липса на квалификация на новонаетия персонал в съответствие с изискванията на работното място. Задачите с постоянен характер пред дружествата в тази насока са:

- Привличане на млади хора, завършващи определена степен на образование, с цел понижаване на средната възраст на персонала.
- Ограничаване на текучеството чрез въвеждане на общи и индивидуални стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната политика.
- Предоставяне на атрактивно трудово възнаграждение на работниците и служителите.
- Вътрешни обучения свързани с взаимозаменяемостта, за да не се допускат пропуски при напускане на даден служител.
- Предлагане на гъвкави форми на работа /дистанционна, на половин работен ден и др./.

**3.2.Предстоящите цели и задачи са насочени главно в няколко направления:**

- Спазване на европейското и българското законодателство по безопасност и здравеопазване на служителите и клиентите и опазване на околната среда.

- Засилване на контролните процедури по отношение спазване на въведените правила.

- Усъвършенстване на вътрешните правилници и подобряване организацията на работата.



- Модернизация на част от техниката, производствата и на средствата за ограничаване на последствията от аварии, подобряване екологичната ефективност на транспортния парк.

- Създаване и производство на продукти, които не са токсични и не оказват вредно въздействие върху околната среда.

- Идентифициране на опасности от големи аварии и предприемане на конкретни мерки с цел намаляване риска от възникване на големи аварии.

- Повишаване на квалификацията и въвеждане на системи за по-добра мотивация на персонала. Професионално интегриране на младите хора.

#### **4. Описание на основните показатели за резултатите от дейностите**

##### **4.1. Основни показатели и резултати от дейностите, свързани с екология.**

Дружествата от Групата работят активно за да се намали негативното влияние на продуктите, които предлагат върху околната среда, чрез спазването на национално признатите стандарти за опазване на околната среда.

Голяма част от дружествата са въвели разделно събиране на отпадъците и предаването им за рециклиране, с което се намалява количеството на изхвърления битов отпадък. Където е необходимо са сключени договори с лицензирана фирми за работа с опасни отпадъци.

В част от дружествата от Групата е въведено използването на природен газ вместо газол, което води до по-малко вредни емисии в атмосферата; използването на отпадната енергия води до по-малък общ разход на енергия.

През 2020 г. отчитаме липса на инциденти или аварии, довели до въздействие върху околната среда.

Дружествата от Групата и в частност „Синергон транспорт“ ЕООД се стреми да оборудва своите автомобили с филтри и двигатели от последно поколение. Всички закупени или наети автомобили през отчетната година, отговарят на стандартите за емисии EURO норма V и VI. Експлоатацията на екологично чисти автомобили намалява замърсяването на въздуха. Вредните влияния на автомобилните емисии се намалят и се подобрява качеството на живот. Въвеждането на използващите биодизел или биогаз автомобили води до по-голяма независимост от фосилните горива и от нестабилността на цените на петрола. Използването на екологично чисти автомобили подобрява имиджа на фирмата. Това води до увеличаването на търсенето на нашите услуги. Новите автомобили спестяват разходи за гориво и са с по-ниски данъци. Общият брой на автомобилите с EURO V и VI през 2020 година възлиза на 57 бр., спрямо 31 бр. през 2019 година или имаме ръст от 24%.

През 2020 година в част от дружествата от Групата са извършвани проверки от РИОКОЗ и РИОСВ. При извършените замервания не са констатирани превишения над екологичните норми. Няма установени несъответствия при извършени замервания на факторите на работната среда.

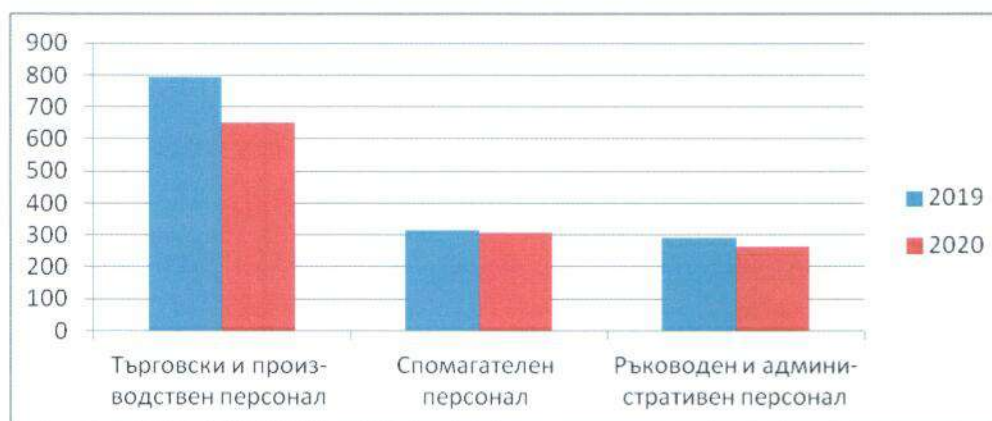
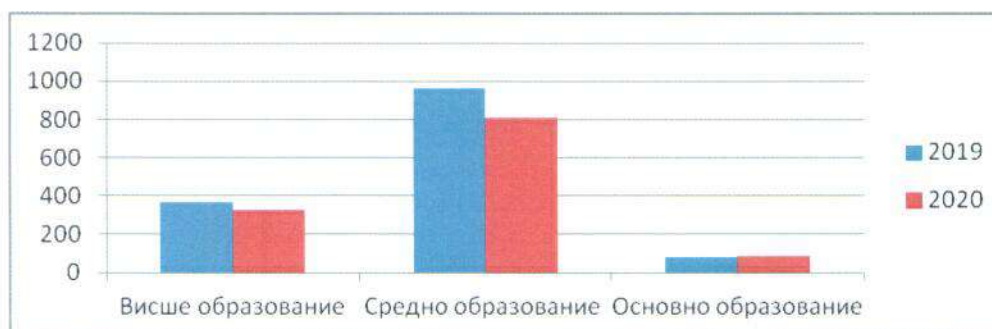
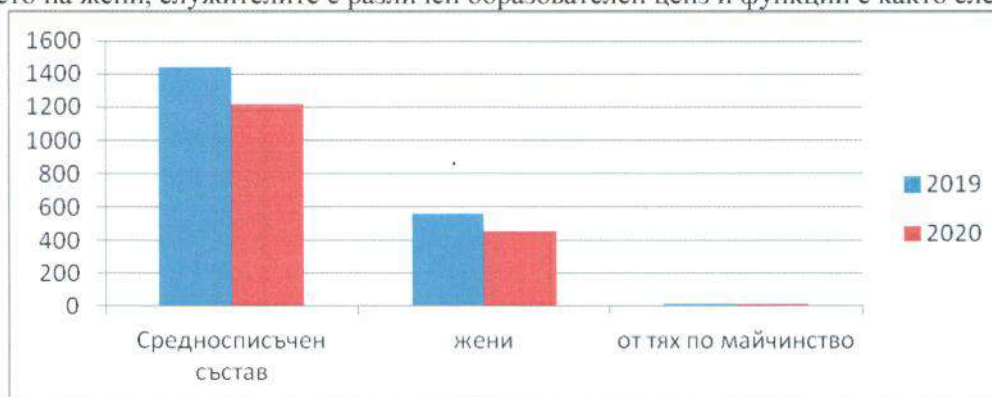
Групата прилага принципите и изискванията, произтичащи от поетите ангажименти по опазване на околната среда, като прилагането на тези принципи е личната отговорност и задължение на всички служители.

##### **4.2. Основни показатели и резултати от дейностите, свързани с персонала, социалните и други въпроси.**

През 2020 г. средно списъчният персонал на Групата е 1 221 души. В Групата работят 460 жени в т.ч. 14 жени в отпуск по майчинство. Персоналът на Групата според образованието е: 323 бр. с висше образование, 809 бр. със средно образование и 89 бр. с основно образование. Търговския и производствен персонал е 651 човека, спомагателния персонал е 306 човека и ръководния и административен персонал е 264 човека.



В сравнение с 2019 година, промените в средносписъчния състав на Групата – участието на жени, служителите с различен образователен ценз и функции е както следва:



През изтеклата година е проведено обучение по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд на работещите в Групата, съгласно нормативните уредби.

През 2020 г. в организирани обучения са участвали служители от следните отдели: Производствен, Търговски, Правен, Финансов, Човешки ресурси и др. Участието на служителите в курсове и семинари е с цел повишаване на професионалната им квалификация, опресняване на знанията и усъвършенстване на уменията им за повишаване на ефективността при изпълнение на служебните им задължения. Служителите задължително участват в обучения при промяна на нормативни актове /финансови, трудови, ЗППЦК и др. закони/ и установените процедури, касаещи пряко тяхната работа. Осигурявана е възможност на служителите за участия в различни професионални срещи, форуми, семинари и конференции, с цел споделяне на опит и повишаване квалификацията и конкурентоспособността им.

Някои от обученията и курсовете, в които са участвали служители от дружества от Групата са както следва:

- Обучения във връзка с изменения в ЗППЦК, Наредба № 48 на КФН и др. нормативни актове;
- Курс за водачи, превозващи опасни товари по шосе – ADR;

- Обучение за професионална компетентност предназначено за водачите, които превозват пътници или товари;
- Обучение по Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на робтниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Курс по мото- и електрокари;
- Курс по спояване – във връзка със сервизна дейност на газови уреди и др.

Политиката отразява реално дейността на Групата, нейните цели и адаптация в условията на силно конкурентна среда, като се отчете ефективността от по-задълбочено вникване в проблемите на качеството, околна среда, персонал, социални въпроси и здравословни и безопасни условия на труд.

Налице е подобряване на организацията на труд, по-добра координация и контрол на процесите; подобрена е квалификацията на служителите и обмена на информация между различните подразделения.

Ръководството на „Синергон Холдинг“ АД е отворено за възможностите, които може да доведат до въвеждане на нови практики, откриване на нови пазари, привличане на нови клиенти, създаване на партньорства, използване на нови технологии и други желани и осъществими възможности за реагиране на потребностите ни и тези на нашите партньори и клиенти.

Групата спазва всички свои възприети политики по отношение на екологичните и социалните въпроси поради, което не се налагат допълнителни волеизявления и факти за дейността ѝ.

Изпълнителен директор:

  
/Марин Стоянов

