

П О Л И Т И К А

ЗА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА
НА ДИРЕКТОРИТЕ

НА

„СИНЕРГОН ХОЛДИНГ“ АД

гр. София
м. 09.2026 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 Съвета на директорите 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. Съветът на директорите 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 Съвета на директорите на „Синергон холдинг“ АД се прилагат следните основни принципи:

1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на Съвета на директорите 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 Съвета на директорите на дружеството като орган, който разработва политиката за възнагражденията.

III. Принципи при определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите

чл.5. (1) Възнагражденията и тантиемите на членовете на Съвета на директорите се определят от Общото събрание на акционерите.

(2) При определяне на възнагражденията на Съвета на директорите 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 Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем) дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си. Гаранцията се внася в евро. 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 Съвета на директорите 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 Съвета на директорите 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 органи на дружеството.

(2) При разработването на политиката за възнагражденията и определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Синергон холдинг“ АД се отчитат възнагражденията на служителите в дружеството.

чл.9. Принципите при определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, 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 Съвета на директорите 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. (1) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма 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.

(2) Постоянното възнаграждение обхваща определеното месечно възнаграждение, както и ползвания социален пакет или програма, приложим общо за цялото дружество.

чл.13. Променливо 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 Съвета на директорите, на Съвета на директорите като 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. Общият размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора с член на Съвета на директорите 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.16. Членовете на Съвета на директорите, при прекратяване на договора им за управление в случай на придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и стаж в Групата на „Синергон холдинг“ АД не по-малко от 10 години, имат право да получат обезщетение в размер на brutното им възнаграждение за срок от 6 месеца, в случай, че не е получено на друго основание.

чл.17. В случай, че прекратяването на договор за управление на член на Съвета на директорите се дължи на незадоволителни резултати и/или виновното му поведение, обезщетения не се дължат.

чл.18. Върху начислените възнаграждения на членовете на Съвета на директорите се изплащат задължителни социални и здравни осигуровки.

чл.19. За времето на ползване на неприсъствените платени дни, визирани в договорите им за управление, членовете на Съвета на директорите получават определеното им възнаграждение.

V. Променливо възнаграждение

чл.20. (1). Членовете на Съвета на директорите могат да получават допълнително променливо годишно възнаграждение. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение под формата на тантиеми, премии, бонуси и други материални стимули и се изплаща въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

(2) Размерът на годишното променливо възнаграждение, изплащано на членовете на Съвета на директорите се начислява и изплаща при спазване на следните измерими, проследими и обективни критерии:

1. финансови показатели, които могат да включват, но не се ограничават до:

- размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството на индивидуална или консолидирана база, както и на дъщерните дружества преди лихви, данъци, обезценки и амортизации);

- размер и динамика на продажбите на групата и дъщерните дружества;

- размер и динамика на вземанията на Групата и дъщерните дружества;

- ефективност при конкретни сделки свързани с придобивания и разширяване участието на дружеството, реструктуриране и оптимизация на дъщерните дружества;

- разрастване на бизнеса на база сегмент.

2. нефинансови показатели, както следва:

- спазване принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;

- спазване на политиката за предоставяне и разпространение на информация и другите вътрешни правила и политики на дружеството;

- укрепване на репутацията на Групата на „Синергон холдинг” АД на всички пазари, на които тя функционира;

- нови насоки за развитие и стратегия на Групата на „Синергон холдинг” АД за следващи години;

- ангажираност, експертни познания и умения на членовете на Съвета на директорите във връзка с въпросите на устойчивостта;

- стабилно и устойчиво развитие на Дружеството и Групата в икономически, социален и екологичен аспект.

(3) С оглед постигане на целите пред дружеството и Групата, посочените в ал.1 и 2 по-горе критерии допринасят за:

1. насърчаване на благоразумното и ефективно управление на потенциалните рискове пред дружеството, както и за съответствие на управлението с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на дружеството и дъщерните му дружества;

2. предварително отчитане на всички текущи и бъдещи рискове при оценка на резултатите от дейността на дружеството и Групата, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение;

3. насърчаване на стабилността на дружеството в дългосрочен план, реализиране на печалба и изпълнение и на нефинансовите показатели, които са допринасят за цялостните резултати от дейността на дружеството.

(4) Оценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно от Съвета на директорите на база заверен от регистриран одитор годишен индивидуален и консолидиран финансов отчет на Дружеството. Оценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно от Съвета на директорите на база анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии.

(5) Оценките 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 постите от дружеството рискове.

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

(7) За определяне в каква степен постигнатите финансовите резултати са изпълнили целите се използва сравнителен метод, като данните се базират на одитирани финансови отчети. За обективна и правилна оценка на финансовите критерии се разглеждат отчети за период от няколко години, но не по-малко от две последни последователни години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността

(8) За определяне в каква степен постигнатите нефинансови резултати са изпълнили целите имат тежест следните показатели - устойчивост на резултатите, навременно регулаторно отчитане, липса на регулаторни нарушения, изпълнение на вътрешни контроли, индивидуално представяне на членове на Съвета на директорите, повишаване на квалификация посредством участия в обучения, участие в ключови проекти и качество на изпълнение.

(9) След извършване на оценката по ал.4, Съветът на директорите предлага на Общото събрание на акционерите да определи конкретен размер на променливото възнаграждение.

(10) Общото събрание на акционерите взема решение за изплащане на променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите.

чл.21. 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 Съвета на директорите. В

случай, че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството, променливо възнаграждение не се изплаща.

чл.22. Договор с член на Съвета на директорите 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.23. В случай, че членовете на Съвета на директорите 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.24. 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.25. (1) Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на Съвета на директорите 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.26. „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.27. Политиката за възнагражденията се изготвя от Съвета на директорите на „Синергон холдинг“ АД и се приема от Общото събрание на акционерите.

чл.28. Членовете на Съвета на директорите 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, Съветът на директорите изготвя предложение 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.29. 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.30. 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.31. До приемането на политиката за възнагражденията или когато общото събрание не приеме предложената политика, дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Съвета на директорите в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи Съветът на директорите е длъжен да представи на следващото общо събрание предложение за приемане на политика, съответно преработена политика за възнагражденията.

чл.32. 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 Съвета на директорите в съответствие с приетата политика. В тези случаи Съветът на директорите 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.33. „Синергон холдинг“ АД разкрива публично, на интернет страницата си, Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите 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.34. 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.35. „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.36. Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите 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.37. Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на Съвета на директорите 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.

IX. Договори за управление

чл. 38. Договорите за управление на членовете на Съвета на директорите са със срок до изтичане на мандата, за който е избран всеки един от членовете, в съответствие с решението на Общото събрание на акционерите. Мандатът, за който е избран всеки един от членовете, се оповестява в Търговски регистър и регистър на ЮЛНЦ по партидата на дружеството. В случай, че член на съвет бъде освободен от длъжност преди изтичане на мандата му, Договорът му за управление се прекратява автоматично на датата, на която лицето е заличено в Търговския регистър.

чл. 39. В случаите на сключен договор с член на Съвета на директорите в договора следва да бъдат посочени: срок на договора, срок на предизвестieto за неговото прекратяване, условията и максималния размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора, във връзка с предсрочното му прекратяване, плащания, свързани със срока на предизвестieto или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, при спазване на разпоредбите на чл.15 и чл.17.

чл. 40. Отношенията между Дружеството и изпълнителен член на Съвета на директорите се уреждат с Договор за възлагане на управление, който се сключва в писмена форма от името на Дружеството чрез председателя на Съвета на директорите. Отношенията с останалите членове на Съвета на директорите могат да се уредят с договор, който се сключва от името на Дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите.

чл. 41. В случай че прекратяването на договора за управление на член на Съвета на директорите се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Съвета на директорите, съответно на изпълнителния директор, не се дължат обезщетенията по чл.39.

чл. 42. Членове на Съвета на директорите, които участват и в управлението на дъщерни на Дружеството дружества, имат право да получават възнаграждение за управлението си в тези дъщерни дружества под формата на фиксирано възнаграждение и премии, бонуси, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Синергон холдинг“ АД е приета от Общото събрание на акционерите на 16.09.2026 г. и влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното приемане от Общото събрание на акционерите.

§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.synergion.bg.

§4. За неуредените в настоящата политика въпроси се прилагат разпоредбите на Закона за публично предлагане на ценни книжа (ЗППЦК), Наредба № 48 от 2013г. 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.