

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

В „ПЕНСИОННО ОСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО - БЪДЕЩЕ” АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Политиката за възнагражденията в “Пенсионно-осигурително дружество-Бъдеще” АД (“**Политика за възнагражденията**”/ „**Политиката**“) е разработена въз основа на изискванията на Кодекса за социално осигуряване и Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, с оглед създаване на прозрачна и справедлива вътрешноустройствена рамка за формиране на възнагражденията на лицата по чл. 2, ал. 1 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията („**Наредба № 48**“).

(2) Политиката за възнагражденията в “Пенсионно-осигурително дружество-Бъдеще” АД („**Дружеството**“ или „**ПОД-Бъдеще**“) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи и правила при формиране и оповестяване на възнагражденията на определена категория служители при ПОД-Бъдеще, попадащи в обхвата на чл. 2, ал. 1 от Наредба № 48 на КФН.

(3) Политиката за възнагражденията е съобразена с естеството, мащаба, характера и сложността на дейността на Дружеството, в това число със статута му на дружество за допълнително социално осигуряване по смисъла на Кодекса за застраховането.

(4) Политиката насърчава доброто и ефективно управление на риска и не поощрява поемането на риск над практиките и одобренията от компетентния орган на дружеството лимити.

Чл. 2 (1) /изм. с Решение на СД от 17.02.2026 г./ Политиката за възнагражденията на „ПОД-Бъдеще“ АД регламентира основните правила за определяне на всички форми на възнагражденията, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и /или здравно осигуряване на лицата, които заемат длъжност като:

1. членове на Съвета на директорите по повод изпълнението на техните правомощия при упражняването на управленски функции в дружеството;

2. /изм. с Решение на СД от 30.09.2020 г., изм. с решение на СД от 17.02.2026 г./ служители на ръководни длъжности, по смисъла на §1, т.1 от Доп. разпоредби на Наредба №48, извън тези по т.1 по-горе.

3. /изм. с решение на СД от 17.02.2026 г./ лица, които осъществяват функциите по управление на риска и функцията по вътрешен одит;

4./ изм. с решение на СД от 17.02.2026 г./ служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;

5. /изм. с Решение на СД от 30.09.2020 г., изм. с решение на СД от 17.02.2026 г./ отговорния актюер и актюерите, както и служителите, изпълняващи контролни функции;

6. /изм. с решение на СД от 17.02.2026 г./ всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по чл.2, ал.1, точки 1, 2 и 4 от настоящата Политика и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на Дружеството и управляваните от него пенсионни фондове.

7. /нова с Решение на СД от 30.09.2020 г./ служителите, чиито професионални дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на Дружеството и управляваните от него пенсионни фондове.

Чл.3 (1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на ПОД-Бъдеще в сътрудничество с Ръководителя на функцията по вътрешен контрол и експертите в областта на човешките ресурси.

(2) Съветът на директорите на Дружеството носи отговорност за прилагането и периодичното преглеждане на Политиката за възнагражденията.

(3) Прилагането на Политиката за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на служител/ите, осъществяващи вътрешен контрол, като при необходимост или по препоръка на лицето/ата, осъществяващо/и вътрешен контрол, СД я изменя и/или допълва.

(4) Политиката за възнагражденията трябва да е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1 от настоящата Политика и те следва да са запознати с нея.

II. ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ПРАВИЛА ПРИ ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 4 (1)) Политиката за възнагражденията трябва да:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и да не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;

2. е съобразена с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси;

3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица и пенсионерите.

(2) /изм. с Решение на СД от 30.09.2020 г./ Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара, на финансовото състояние, рисковия профил на Дружеството и управляваните от него фондове и съобразно с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

Чл. 5 (1) Структурата на възнагражденията се формира от няколко елемента, които се комбинират, с цел да се осигури подходяща и балансирана структура на общото възнаграждение на служителите, в съответствие със стратегията за стопанска дейност, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Дружеството

(2) В ПОД-Бъдеще може да се изплащат следните видове възнаграждения на лицата, попадащи в обхвата на Наредба № 48:

1. основно (постоянно) възнаграждение – елемент от общото възнаграждение, което се определя от компетентния дружествен орган за съответната категория персонал, спрямо критерии и в зависимост от съответния професионален опит и функционални отговорности за длъжността по длъжностна характеристики или договор за възлагане на управление/ договор за управление;

2. променливо възнаграждение - елемент от общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги при пенсиониране и други материални стимули, обвързани с резултатите от дейността и които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението.

Чл. 6 (1) /изм. с Решение на СД от 30.09.2020 г./ Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;

2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;

3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на Дружеството.

(2). Целта на постоянното/ основно възнаграждение е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техния индивидуален принос към развитието на Дружеството.

Чл. 7 (1) Променливото възнаграждение е обвързано с резултати от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на цялостните резултати на Дружеството и на управляваните от него пенсионни фондове. Променливото възнаграждение може да не бъде изплатено при неизпълнение на поставените критерии и/или при финансови затруднения на дружеството.

(2) В случаите по алинея 1 по-горе оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови показатели и обхващат период от

няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността. Конкретните финансови и нефинансови критерии за отделните категории служители по чл.2 от Политиката се определят от Съвета на директорите в писмена форма като атестационни формуляри и се свеждат до знанието на посочените лица.

(3) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

(4) Обезщетения, попадащи извън обхвата на основното възнаграждение съгласно настоящата Политика и свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

Чл. 8. (1) Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на Съвета на директорите възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти като се придържа към нормативните изисквания и добрите корпоративни практики. Към момента на приемане на Политиката за възнагражденията, общото събрание не е приемало решение за предоставяне на такива възнаграждения.

Чл. 9 (1) Когато в рамките на една календарна година на лице по чл. 2 от настоящата Политика се изплаща променливо възнаграждение в размер на повече от 1/3 (една трета) от брутно годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от това променливо възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на дружеството и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(2) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

Чл. 10 (1) Лицата по чл. 2, ал. 1 от Политиката трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата, попадащи в обхвата на Политиката, се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

III. ПРОЦЕДУРА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОБЩОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 11 (1) Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите (СД) на ПОД-Бъдеще, на които не е възложено управлението, се уговарят въз основа на решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството, а възнагражденията на изпълнителните членове се определя с решение на Съвета на директорите съгласно чл 244, ал.4 от Търговския закон в писмен договор за възлагане на управлението.

(2) Възнагражденията на членовете на СД на ПОД-Бъдеще се формират в съответствие със следните принципи:

1. съответствие на възнагражденията с ангажираността на членовете на СД с осъществяването на стратегията за развитие на пенсионното дружество, краткосрочните и средносрочните цели, осъществяването на определени задачи и постигане на определени икономически показатели;

2. отчитане на конкретния принос на всеки от членовете на СД при изпълнение на законоустановените функции и конкретните задачи;

3. конкретните финансови възможности на Дружеството.

(3) С настоящата Политика за възнаграждения, се определят следните условия при определяне на възнагражденията на членовете на СД:

1. структура на общото възнаграждение – ПОД-Бъдеще може да изплаща постоянно/ фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение, при прилагане на принципите, правилата и критериите съгласно настоящата политика;

2. съотношение на елементите в общото възнаграждение – в Политиката се определя следното допустимо съотношение на елементите в общото възнаграждение:

2.1. променливото възнаграждение се определя в размер до 50% от общия размер на основното брутно възнаграждение за една календарна година, на дадено лице, член на управителния орган на Дружеството;

(4) Всеки случай, извън предвиденото по ал. 3, подлежи на одобрение от Общото събрание на акционерите.

Чл. 12 (1) Възнагражденията на останалите категории лица по чл. 2, ал. 1 от Политиката се определят от Съвета на директорите.

(2) /предишна ал. 3, с Решение на СД от 30.09.2020 г./. Отговорният актюер получава възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса му, а не в зависимост от резултатите на дружеството.

(3). /предишна ал. 4, с Решение на СД от 30.09.2020 г./ Възнагражденията на ръководителя и служителите на Специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции, се определят съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(4) /нова с Решение на СД от 30.09.2020 г./ Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 2 и 3 се наблюдава пряко от независимите членове на Съвета на директорите на дружеството.

Чл. 13 (1) Съветът на директорите решава относно границите и равнището на елементите в общото възнаграждение за отделните категории персонал, като с решението определя оптимално съотношение между постоянното и променливото възнаграждение на служителите, vodeйки се от:

1. програмата за дейността и стратегическите планове за развитие в 3-годишен период;
2. инвестиционната политика, стратегията за управление на риска и рисковия профил;
3. бюджетът за съответната година;
4. съотнасянето на служителите в съответните длъжностни категории

Чл. 14 (1) Дружеството създава ред за уведомяване на служителите по чл. 2, ал. 1 от Политиката относно действащата в Дружеството Политика на възнагражденията в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на Политиката за възнагражденията.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2, ал. 1 от настоящата Политика при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

IV. ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл. 15 (1) Дружеството оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на Политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;

2. връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;

4. критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;

5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

VI. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2 Настоящата Политика за възнагражденията е приета от Съвета на директорите на 15.05.2019 г., в сила от 15.05.2019 г.; изм. с решение на СД от 30.09.2020 г., в сила от 30.09.2020 г. изм. с решение на СД от 17.02.2026 г., в сила от 17.02.2026 г.