

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

В „ПЕНСИОННО ОСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО - БЪДЕЩЕ“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Тази политика за 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 в “Пенсионно осигурително дружество - Бъдеще” АД (“Политика за възнагражденията”) регламентира основните правила за определяне 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.

(2) Тази Политика за възнагражденията е разработена въз основа на изискванията в Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията с оглед създаване на прозрачна и справедлива вътрешноустроителна 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.

(3) Тази Политика на възнагражденията е разработена при отчитане на статута на дружеството като дружество за допълнително пенсионно осигуряване по смисъла на Кодекса за социално осигуряване.

Чл. 2 (1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от съвета на директорите на “Пенсионно осигурително дружество - Бъдеще” ЗЕАД в сътрудничество със специализираната служба за 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 специализираната служба за вътрешен контрол.

(4) Политиката за възнагражденията трябва да е ясна и документирана и да е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1 от *от* Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

II. ОБЩИ ПРАВИЛА ПРИ ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 3 (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.

(2) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 4 (1) Дружеството може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение, като в Политиката за възнагражденията се определя подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал и максимална горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал.

(2) 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, когато предварително определени в Политиката за възнагражденията критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

(3) Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, ал. 1 *от Наредба № 48* на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутното годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото 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.

(4) Лицата по чл. 2, ал. 1 *от Наредба № 48* на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията трябва да върнат изцяло или от части предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл. 2, ал. 1 *от Наредба № 48* на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

(5) Представянето 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.

(6) Обезщетения, 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.

(7) Към момента на приемане на тази Политика за възнагражденията всички лица по чл. 2, ал. 1 *от Наредба № 48* на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията получават само постоянно възнаграждение. По изключение съветът на директорите определя бонуси при спазване на критериите в действащото законодателство.

Чл. 5 (1) В случай че съветът на директорите на дружеството в рамките на своята компетентност според Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията реши да определи променливо възнаграждение за определени категории лица по чл. 2, ал. 1 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към

възнагражденията, това променливо възнаграждение следва да се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и дружеството.

(2) В случаите по ал. 1 по-горе оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови показатели.

(3) В случаите по ал. 1 по-горе оценките обхващат период от няколко 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.

(4) В случаите по ал. 1 по-горе 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.

Чл. 6 (1) Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(2) Отговорният актьор получава възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса му, а не в зависимост от резултатите на дружеството.

(3) Спазването на Политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 и 2 по-горе се наблюдава пряко от съвета на директорите на дружеството.

Чл. 7 (1) Дружеството създава ред за уведомяване на служителите по чл. 2, ал. 1 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията относно Политиката 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 Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

Чл. 8 (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.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 9. Тази Политика за възнагражденията е разработена в съответствие с Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и е приета от Съвета на директорите на дружеството по установения в закона ред на 30.09.2013 г.

Изп. Директор:

Андрей Йотов

