

Оповестяване на информация по Наредба №48 от 20 март 2013г. на КФН

Политиката за възнагражденията на "Пенсионно осигурително дружество - Бъдеще" АД е разработена и приета от Съвета на директорите на дружеството и изпълнителните директори в сътрудничество със Специализирана служба „вътрешен контрол“ и експерти в областта на човешките ресурси 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.

Правомощия във връзка с прилагането на Политиката имат Съвета на директорите, изпълнителните директори, Специализираната служба за вътрешен контрол, както и други структурни звена и лица, на които съгласно Политиката са възложени такива.

Политиката се прилага по отношение на категориите персонал посочени в чл.2, ал.1 от Наредба № 48, като в нея се регламентират ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията в "ПОД Бъдеще" АД (Дружеството), като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.

Целта на политиката е да предостави добре балансирана структура на възнагражденията в Дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служителите, които да работят за постигане на стратегическите цели и планове на Дружеството, съобразно рисковия толеранс на Дружеството и на управляваните от нея фондове за допълнително пенсионно осигуряване, както и разумното управление на риска.

С прилагането на политиката по отношение на изплащаните възнаграждения се насърчава благоразумното и ефективното управление на риска. Изплащаните възнаграждения са съобразени с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица, както и с бизнес стратегията и цели на дружеството.

Прилагането на политиката през 2015 г. се осъществи при спазване на действащото законодателство в Република България и бе обект на независим вътрешен преглед с участието на Специализирана служба „Вътрешен контрол“.

- През 2015 г., заплащането на възнаграждение на категориите персонал посочени в политиката бе извършено изцяло в съответствие с изискванията на политиката, като бе обвързано с постигнатите резултати както от страна на "ПОД Бъдеще" АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване.

През 2015 г., съгласно приетата Политика за Възнагражденията, са използвани финансови и нефинансови показатели относно изпълнение на преки задължения и поставени задачи, както и постигнати резултати в зависимост от конкретната заемана длъжност. Тези критерии едновременно стимулираха финансовото представяне на дружеството, в интерес на осигурените лица и не доведоха до поемането на ненужни рискове и конфликти на интереси.

- Конкретният размер на променливото Възнаграждение е обвързан с резултатите от дейността на служителя, на съответното структурно звено в което работи, както и постигнатите резултати от “ПОД Бъдеще“ АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване.
- През 2015 година “ПОД Бъдеще“ АД не е предоставило променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.

финансови показатели:

- финансови резултати (ако са приложими) от дейността на оценяваното лице;
 - финансови резултати (ако са приложими) от дейността на съответното структурно звено в което лицето работи;

Нефинансови показатели:

- Изпълнение на преки задължения и поставени задачи от лицето при изпълнение на дейността му;
- Проявени компетенции от лицето при изпълнение на дейността му;
 - Принос към постигане на стратегическите цели на “ПОД Бъдеще“ АД и устойчиво развитие на Дружеството и на управляваните от нея фондове за допълнително пенсионно осигуряване.
- Спазване на етичните стандарти приети в Дружеството;
 - други нефинансови критерии, с които е обвързано определянето на променливото възнаграждение на оценяваното лице.