

## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ПЕНСИОННО-ОСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ „ДОВЕРИЕ“ АД

### Раздел I. Основни принципи

**Чл. 1. (1)** Настоящата Политика за възнагражденията в Пенсионно-осигурителна компания „Доверие“ АД (наричана по-нататък „Политиката“) определя следните основни принципи за формиране и изплащане на възнагражденията от ПОК „Доверие“ АД (Дружеството):

1. насърчаване на благоразумното и ефективното управление на риска и избягване стимулирането на поемане на рискове, надвишаващи приемливото ниво, при осъществяване на основната дейност на Дружеството по управление на фондове за допълнително пенсионно осигуряване (ФДПО);

2. съответствие с бизнес стратегията на Дружеството, както и с целите, ценностите и дългосрочните интереси при управление на Универсален пенсионен фонд „Доверие“, Професионален пенсионен фонд „Доверие“ и Доброволен пенсионен фонд „Доверие“;

3. избягване на конфликт на интереси;

4. съответствие с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на Дружеството и управляваните от него ФДПО и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите;

5. оповестяване на информацията относно Политиката и всяка последвала промяна в нея, по ясен и достъпен начин, като не се допуска разкриване на информация, която представлява защитена от закона тайна.

**(2)** Политиката гарантира, че постоянното възнаграждение на всяко лице по чл. 2, т. 2 - 9 представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението му, така че позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, вкл. възможност да не бъде изплатено.

### Раздел II. Приложно поле на Политиката

**Чл. 2.** Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните лица:

1. неизпълнителни членове на Управителния съвет на Дружеството;
2. изпълнителни членове на Управителния съвет на Дружеството;
3. служители на ръководни длъжности, които ръководят и/или контролират структурно звено, пряко ангажирано с осъществяване на основната дейност и функциите на Дружеството, в това число:
  - а) Главен финансов директор;

- б) Финансов директор;
  - в) Директор на Дирекция „Клонова мрежа“;
  - г) Директор на Дирекция „Продажби“;
  - д) Директор на Дирекция „Информационни технологии“;
  - е) Директор „Правна дирекция“.
4. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, в това число:
- а) членовете на Инвестиционния комитет на Дружеството;
  - б) Главен финансов анализатор.
5. ръководителя и служителите на Звеното за управление на риска;
6. служителите, чиито професионални дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на Дружеството и управляваните от него ФДПО, в това число:
- а) членовете на Комитета по риска.
7. отговорния актюер;
8. ръководителя и служителите на Службата за вътрешен контрол;
9. вътрешния одитор.

### **Раздел III. Постоянно и променливо възнаграждение**

**Чл. 3. (1)** Целта на постоянното възнаграждение, което се изплаща от ПОК „Доверие“ АД, е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техния индивидуален принос за развитието на Дружеството и на управляваните от него ФДПО.

**(2)** Постоянното възнаграждение на лицата по чл. 2, т. 1 и 2 включва основното месечно възнаграждение, определено в договорите им.

**(3)** Постоянното възнаграждение на лицата по чл. 2, т. 3 - 9 включва основното месечно възнаграждение и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, определени съгласно действащата нормативна уредба и Вътрешните правила за работната заплата на ПОК „Доверие“ АД.

**Чл. 4.** С оглед предотвратяване на конфликт на интереси неизпълнителните членове на Управителния съвет получават само постоянно възнаграждение.

**Чл. 5. (1)** На лицата по чл. 2, т. 2 - 9 може да се изплаща променливо възнаграждение. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение на тези лица и може да бъде под формата на премии, бонуси, облаги свързани с пенсиониране, и други материални стимули, с изключение на акции и опции, което Дружеството предоставя въз основа на посочените по-долу критерии за оценка.

**(2)** Лицата по чл. 2, т. 2 могат да получават:

1. постоянно и променливо възнаграждение, при условия и в размер, определени в индивидуалните им договори за управление, сключени с Дружеството;

2. еднократни и периодични променливи възнаграждения, определени от Надзорния съвет.

**(3)** Лицата по чл. 2, т. 3 - 9 могат да получават само еднократни и периодични променливи възнаграждения.

**(4)** Решенията за изплащане на възнагражденията по ал. 3 и за конкретния им размер се взимат от изпълнителните членове на Управителния съвет.

**Чл. 6. (1)** Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността чрез комбинация от:

1. оценка за работата на лицето;
2. оценка за работата на съответното структурно звено и
3. оценка за работата на Дружеството и управляваните от него ФДПО, като цяло.

**(2)** Променливото възнаграждение на лицата по чл. 2, т. 5, 7, 8 и 9 зависи от степента на постигане на целите, свързани с техните функции и приноса им, и не зависи от резултатите на Дружеството, съответно на контролираните от тях структурни звена на ПОК „Доверие“ АД.

**(3)** Оценката на работата на лицата обхваща 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 рискове от Дружеството и управляваните от него ФДПО.

**(4)** 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.

**(5)** Критериите за извършване на оценките на лицата по чл. 2, т. 2 - 9 включват финансови и нефинансови показатели, в съответствие с тяхната позиция или длъжност и се определят от съответния компетентен орган на Дружеството по чл. 5, ал. 2 или 4, който определя и реда и начина за извършването на оценки на лицата чл. 2, т. 2 - 9.

**Чл. 7. (1)** Променливото възнаграждение се формира по начин, стимулиращ благоразумното и ефективното управление на рисковете и ненасърчаващ прекомерното поемане на такива, което се осигурява чрез:

1. определяне на оптимално съотношение между постоянното и променливото възнаграждение;

2. постоянното възнаграждение представлява значително по-голяма част от общото възнаграждение, за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му, когато критериите и показателите за неговото определяне не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството и управляваните от него ФДПО, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;

3. размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат.

**Чл. 8. (1)** Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, т. 2 - 9 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от brutното му годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за

период с продължителност от три години в зависимост от икономическия цикъл, предмета на дейност на ПОК „Доверие“ АД и произтичащите от него рискове, както и от длъжността на съответното лице по чл. 2, т. 2 - 9.

**(2)** Размерът на променливото възнаграждение, който ще бъде разсрочен, периодът и методът на разсрочване (пропорционално или чрез постепенно нарастване), критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, условията, при които размерът на възнаграждението може да бъде коригиран и всички останали въпроси, свързани с размера на променливото възнаграждение, разсрочването и евентуалното му връщане се определят от съответния компетентен орган на Дружеството по чл. 5, ал. 2 или 4.

**Чл. 9.** За всяка категория лица по чл. 2, т. 2 - 9 се определя съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, и максималната горна граница на променливото възнаграждение, както следва:

1. за лицата чл. 2, т. 2 съотношението е две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение;

2. за лицата чл. 2, т. 3 - 9 съотношението е две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение.

**Чл. 10.** В случаите, когато се установи, че променливо възнаграждение е изплатено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи, лицата по чл. 2, т. 2 - 9 са длъжни да го върнат изцяло или отчасти, като в техните договори се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

**Чл. 11.** В случаите, когато Дружеството изплаща обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, размерът на обезщетенията трябва да отразява постигнатите с течение на времето резултати от съответните лица и да е определен така, че да не възнаграждава неуспех.

#### **Раздел IV. Разработване, одобрение и контрол за прилагане на Политиката**

**Чл. 12.** При необходимост при разработването на настоящата Политика може да се използват и експерти в областта на човешките ресурси, които са функционално независими и притежават подходяща квалификация, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на Политиката, включително на последиците за риска и управлението на риска.

**Чл. 13. (1)** Политиката и промените в нея се приемат от Управителния съвет, който отговаря за нейното прилагане и периодичен преглед.

**(2)** Прилагането на Политиката е обект на основен и независим вътрешен преглед, най-малко веднъж годишно, от Службата за вътрешен контрол на ПОК „Доверие“ АД, която изготвя и представя доклад пред Управителния съвет по приложението ѝ и при необходимост включва препоръки и предложения за изменения или допълнения в нея. Управителният съвет представя пред Общото събрание на акционерите годишен отчет за дейността по прилагането на Политиката, като част от отчета по чл. 123е, ал. 5 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) и го представя в Комисията за финансов надзор (КФН) в 7-дневен срок от разглеждането му от Общото събрание на акционерите.

**Раздел V. Оповестяване на Политиката и уведомяване на лицата, за които тя се прилага**

**Чл. 14.** Дружеството уведомява лицата по чл. 2, за които се прилага настоящата Политика при сключването на техните договори.

**Чл. 15. (1)** Дружеството оповестява информация относно Политиката и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна.

**(2)** Чрез публикуване на интернет сайта на Дружеството се оповестява информацията, посочена в чл. 9, ал. 3 от Наредба № 48 на КФН.

**Раздел VI. Заключителни разпоредби**

**Чл. 16. (1)** Настоящата Политика е приета на основание чл. 123е, ал. 4, т. 6 от КСО с решение по Протокол № 378 от 14.05.2019 г. на Управителния съвет на ПОК „Доверие“ АД.

**(2)** По силата на извършената промяна в чл. 123е, ал. 4, т. 6 от КСО и с приемането на Политиката по ал. 1 се прекратява действието на Политиката за възнагражденията в Пенсионно-осигурителна компания „Доверие“ АД, приета от Надзорния съвет на ПОК „Доверие“ АД с решение по Протокол № 87 от 24.09.2013 г.