

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ПЕНСИОННО-ОСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ „ДОВЕРИЕ” АД

Раздел I. Основни принципи

Чл. 1. (1) (доп. – 01.10.2021 г.) Настоящата Политика за възнагражденията в Пенсионно-осигурителна компания „Доверие” АД (наричана по-нататък „Политиката”) определя следните основни принципи и изисквания към политиката и практиката за формиране и изплащане на възнагражденията от ПОК „Доверие“ АД (Дружеството):

1. (изм. – 01.10.2021 г.) 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 и фондовете за извършване на плащания, заедно наричани по-нататък „фондове“;

2. (доп. – 01.10.2021 г.) 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“, Доброволен пенсионен фонд „Доверие“, Фонд за разсрочени плащания „Доверие“ и Фонд за изплащане на пожизнени пенсии „Доверие“;

3. избягване на конфликт на интереси;

4. (изм. – 01.10.2021 г.) съответствие с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на Дружеството и управляваните от него фондове 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) (доп. – 01.10.2021 г.) 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 в определените от закона случаи.

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. членовете на Надзорния съвет на Дружеството;
2. неизпълнителни членове на Управителния съвет на Дружеството;
3. изпълнителни членове на Управителния съвет на Дружеството;

4. 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) Директор „Клонова мрежа“;
 - в) Директор „Продажби“;
 - г) Директор „Информационни технологии“;
 - д) Директор „Правна дирекция“.
5. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, в това число:
 - а) членовете на Инвестиционния комитет на Дружеството;
 - б) Главен финансов анализатор.
6. ръководителя и служителите на Звеното за управление на риска;
7. отговорния актьор и актьорите;
8. ръководителя и служителите на Службата за вътрешен контрол;
9. вътрешния одитор.

Раздел III. Постоянно и променливо възнаграждение

Чл. 3. (1) (изм. – 01.10.2021 г.) 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 фондове.

(2) Постоянното възнаграждение на лицата по чл. 2, т. 1 – 3 включва основното месечно възнаграждение, определено в договорите им.

(3) Постоянното възнаграждение на лицата по чл. 2, т. 4 – 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 членовете на Надзорния съвет и неизпълнителните членове на Управителния съвет получават само постоянно възнаграждение.

Чл. 5. (1) На лицата по чл. 2, т. 3 – 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. 3 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. 4 – 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.

(5) Лицата по чл. 2, т. 8 и 9 получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните контролни функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(6) Лицата по чл. 2, т. 7 получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на Дружеството.

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. (изм. – 01.10.2021 г.) оценка за работата на Дружеството и управляваните от него фондове, като цяло.

(2) (изм. – 01.10.2021 г.) 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 фондове.

(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) Критериите за извършване на оценките на лицата по чл. 2, т. 3 – 9 включват финансови и нефинансови показатели, в съответствие с тяхната длъжност и се определят от съответния компетентен орган на Дружеството по чл. 5, ал. 2, т. 2 или ал. 4, който определя и реда и начина за извършването на оценки на лицата чл. 2, т. 3 – 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, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

- а) не са изпълнени критериите и показателите за неговото определяне;
- б) е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;

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

(2) Размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат.

Чл. 8. (1) (доп. – 01.10.2021 г.) 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 брутното му годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална 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, т. 2 или ал. 4.

Чл. 9. За всяка категория лица по чл. 2, т. 3 – 9 се определя съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, и максималната горна граница на променливото възнаграждение, както следва:

1. за лицата чл. 2, т. 3 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. 4 – 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. 3 – 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. Настоящата Политика се разработва от Управителния съвет на Дружеството в сътрудничество със Службата за вътрешен контрол, като при необходимост, при разработването ѝ 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 Надзорния съвет на Дружеството, който отговаря за нейното прилагане и периодичен преглед.

(2) Прилагането на Политиката е обект на периодичен и независим вътрешен преглед, най-малко веднъж годишно, от Службата за вътрешен контрол на ПОК „Доверие“ АД.

(3) Спазването на Политиката по отношение на лицата по чл. 2, т. 7, 8 и 9 се наблюдава пряко от Надзорния съвет на ПОК „Доверие“ АД.

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 от 20.03.2013 г. на Комисията за финансов надзор.

Раздел VI. Заключителни разпоредби

§ 1. (нов – 01.10.2021 г.) Настоящата Политика е приета на основание чл. 123е, ал. 4, т. 7 от Кодекса за социално осигуряване във връзка с чл. 3, ал. 1 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на Комисията за финансов надзор, с решение Протокол № 127 от 29.09.2020 г. на Надзорния съвет на ПОК „Доверие“ АД и отменя Политика за възнагражденията в Пенсионно-осигурителна компания „Доверие“ АД, приета с решение по Протокол № 378 от 14.05.2019 г. на Управителния съвет на ПОК „Доверие“ АД.

§ 2. (нов – 01.10.2021 г.) Настоящата Политика е изменена и допълнена с решение Протокол № 134 от 01.10.2021 г. на Надзорния съвет на ПОК „Доверие“ АД