

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В „ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО ДАЛЛБОГГ: ЖИВОТ И ЗДРАВЕ“ ЕАД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящата Политика за възнагражденията в „ПОД ДаллБогг: Живот и Здраве“ ЕАД (наричана по-нататък за краткост „Политиката“) е разработена и приета в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията на Комисията за финансов надзор.

(2) При съставянето на политиката са взети предвид естеството, мащабът и цялостната дейност на дружеството, структурата на нейната вътрешна организация и обхватът на извършваните от нея услуги.

II. ЦЕЛ

Чл.2. Политиката има за цел да установи ясни и обективни принципи и изисквания при формиране на възнагражденията от „ПОД ДаллБогг: Живот и Здраве“ ЕАД (наричано по-нататък за краткост „Дружеството“).

III. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Чл.3. (1) Тази политика определя следните принципи за формиране на възнагражденията в дружеството:

1. насърчаване на благоразумното и ефективно управление на риска и не стимулиране поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
2. съобразяване както с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики) така и с целите, ценностите и дългосрочните интереси;
3. предвиждане на мерки за избягване конфликт на интереси;
4. (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 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.

IV. ПРИЛОЖЕНИЕ

Чл.4. (1) Политиката се прилага по отношение на възнагражденията, 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 Съвета на директорите на дружеството (СД);
2. Изпълнителни членове на СД на дружеството;
3. Служители на ръководни длъжности, посочени в приложение;
4. Отговорния актюер и актюерите в дружеството;
5. Лицата, които осъществяват функциите:
 - а.) по управление на риска;
 - б.) за вътрешен контрол;
 - в.) по вътрешен одит.
6. Служителите, чиито професионални дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на дружеството и управляваните от него фондове - инвестиционен консултант, членовете на Комитета по риска на дружеството и членовете на Комитета по инвестиции.

(2) Политиката не се прилага при определянето и изплащането, както на постоянното, така и на променливо възнаграждение на категориите персонал на дружеството, извън предвидените в ал.1, независимо дали това възнаграждение им се дължи по силата на

договор или въз основа на решение на СД на дружеството.

Чл.5. (1) Ръководителят и служителите на Специализираната служба за вътрешен контрол:

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 актюер и актюерите получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на дружеството.

(3) Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 и 2 се наблюдава пряко от независимите членове на СД.

V. ПОСТОЯННО И ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.6.(1) (изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Постоянното възнаграждение на лицата по чл.4, ал.1 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 на лице 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) (изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Съотношението между елементите на възнаграждението може да се различава за различните длъжности и категории персонал по чл. 4, ал.1.

(3) Дружеството изплаща постоянно възнаграждение на лицата по чл.4, ал.1, което включва:

1. за лицата по чл.4, ал.1, т.1 и т.2 - основно месечно възнаграждение, определено в договорите за управление;

2. за лицата по чл.4, ал. 1, т. 3-6 вкл. - основно месечно възнаграждение и допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит съгласно действащата нормативна уредба.

(4) Дружеството осигурява служителите за допълнително здравно осигуряване, като вноските се определят независимо от финансовите резултати на дружеството;

(5) (пред ал.3, изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Дружеството може да осигурява служители за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по силата на сключен договор за допълнително доброволно пенсионно осигуряване от осигурител;

Чл.7. (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 г., изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Лицата, попадащи в обхвата на политиката следва да спазват Правилата за установяване и предотвратяване на конфликт на интереси и всички вътрешни процедури по вземане на решения, които са от делови интерес за Дружеството и управляваните от него фондове. Задължително деклариране от лицата, попадащи в обхвата на политиката при сключване на лични сделки с лица, имащи делови интерес с Дружеството и/или управляваните от него фондове.

Чл.8. (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 г., изм. с реш. на СД по Протокол от

23.05.2023 г.) На лицата по чл.4, ал.1, т.1-6 може да се изплаща променливо възнаграждение под формата на премии и бонуси, с изключение на акции, опции, облиги при пенсиониране и други материални стимули, на база на посочените в чл. 11, ал. 1 критерии за оценка.

Чл.9. (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 г.) Лицата по чл.4, ал.1, т.1 и 2 могат да получават еднократни и периодични променливи възнаграждения, определени от СД, като съотношението между постоянното и променливото възнаграждение е две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение;

Чл.10. Лицата по чл.4, ал.1, т.3-6 могат да получават еднократни и периодични променливи възнаграждения, като решенията за изплащането им и за конкретният им размер се вземат от изпълнителните директори на дружеството. Съотношението между постоянното и променливото възнаграждение е две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение.

Чл. 11. (1) (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 г.) Когато се взема решение за изплащане на променливо възнаграждение на лицата по чл.4, ал.1, т.1-6 трябва да се следи за следното:

1. Постоянното възнаграждение 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, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

2. Лицата по чл. 4, ал. 1 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. При предвидено променливо възнаграждение в договорите на лицата по чл. 4, ал. 1 се включват и клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

3. (изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Променливото възнаграждение се обвързва с резултатите от дейността чрез Комбинация от: оценка за работата на служителя; оценка за работата на съответното структурно звено и оценка за работата на дружеството и управляваните от него фондове.

4. Ръководителят и служителите на Специализираната служба за вътрешен контрол получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

5. Отговорният актюер и актюерите получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на дружеството.

6. Спазването на политиката по отношение на лицата по чл.4, ал.1, т.5 и т.6 се наблюдава пряко от изпълнителните членове на СД.

7. (изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Оценките по т.3 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.

8. Оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови показатели.

9. 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.

10. Променливото възнаграждение не може да надвишава постоянното възнаграждение.

(2) (изм. с решение на СД №12 от 12.11.2021 г.) Променливото възнаграждение подлежи на връщане от страна на лицата по чл.4, ал. 1, т.1-6, когато се установи, че то е изплатено на основание на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи.

(3) (изм. с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Променливите възнаграждения се одобряват за изплащане по реда на чл.9 и чл.10 от Политиката.

Чл. 12. (1) Дружеството не предвижда обезщетения при предсрочно прекратяване на трудови договори или договори за управление с лицата по чл.4, ал.1, извън предвидените в закона.

(2) Когато в трудовия договор или договора за управление, по изключение бъде предвидено обезщетение, свързано с предсрочно прекратяване на договор, трябва да се отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

(3) (нова с реш. на СД по Протокол от 23.05.2023 г.) Принципите на изплащане на възнагражденията на лицата по чл.4, ал1 не съдържат специален набор от критерии, според които оценката или намаляването на рисковете за устойчивост биха се заплащали отделно или биха се отразили върху размера на договореното възнаграждение.

VI. РАЗРАБОТВАНЕ, ПРИЕМАНЕ И КОНТРОЛ ПО ПРИЛАГАНЕ

Чл.13(1) Настоящата Политика е разработена от СД на дружеството в сътрудничество със Специализираната служба за вътрешен контрол.

(2) Политиката и промените в нея се приемат от СД, който отговаря за нейното прилагане и периодично преразглеждане.

(3) Прилагането на Политиката е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на Специализираната служба за вътрешен контрол.

(4) При констатирана необходимост от промяна и корекции, ръководителят на Специализираната служба за вътрешен контрол изготвя становище за това и го представя на СД.

VII. УВЕДОМЯВАНЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл.14. Дружеството уведомява лицата по чл.4, ал.1 и за които се прилага настоящата Политика, относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях.

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, 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 променливи елементи на възнаграждението;

5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика е приета от СД на „ПОД ДаллБогг: Живот и Здраве” ЕАД с решение на СД по Протокол № 2 от 26.02.2021 г., в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН, изменена с решение на СД №12 от 12.11.2021 г., изменена с решение на СД от 23.05.2023 г.

§2. За неуредените с тази Политика въпроси относно формирането на възнагражденията и управление на свързания с тях риск, се прилагат разпоредбите на действащото законодателство.

Приложение към чл. 4, ал.1, т.3

Списък

на ръководните длъжности, приети от СД на „ПОД ДаллБогг: Живот и Здраве” ЕАД за които се прилага политиката за възнагражденията на дружеството и не са включени в чл. 4, ал. 1 от Политиката за възнагражденията в „ПОД ДаллБогг: Живот и Здраве” ЕАД

- Директор на Дирекция „Инвестиции”;
- Финансов директор;
- Директор на Дирекция „Правна дейност”;
- Директор на Дирекция „Информационно обслужване”;
- Директор на Дирекция „Клонова мрежа”;
- Директор на Дирекция „Членство и пенсионни плащания”;
- Директор на Дирекция „Продажби и развитие на бизнеса”;