

Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Централна кооперативна банка” АД

Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет на „Централна кооперативна банка” АД /ЦКБ АД/ регламентира концепцията за формиране и управление на възнагражденията на членовете на органите за управление и контрол на дружеството чрез формулиране на ясни и обективни принципи и правила.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ. ПРИНЦИПИ

1. Политиката за възнагражденията е изготвена и съобразена с европейската и национална правна рамка, и по-специално:

1.1. Регламент /ЕС/ № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012

1.2. Търговски закон

1.3. Закон за публичното предлагане на ценни книжа

1.4. Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките

1.5. Наредба № 48 на КФН за изискванията към възнагражденията

1.6. Насоки на ЕБО за разумни политики за определяне на възнагражденията от 27.06.2016г.

1.7. Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета от 17 май 2017г. за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите, транспонирана със ЗППЦК и Наредба №48 на КФН за изискванията към възнагражденията

2. Политиката за възнагражденията е съобразено изцяло с дългосрочните интереси и устойчивостта на дружеството, и изготвена с цел и по начин да допринася за бизнес целите на банката, доколкото е разработена в съответствие със следните основни принципи:

2.1. Съответствие на Политиката с приложимите правни норми /нормативно съответствие/.

2.2. Прозрачност на политиката.

2.3. Осигуряване на съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството.

2.4. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска, респ. въздържане от поемане на прекомерни рискове или от насърчаване към извършване/сключване на действия и сделки, които биха могли да породят конфликт на интереси.

2.5. Ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за дружеството нива и разумно стимулиране /без подбуда/. При преценка за наличие на необходимост, по отношение на възнаграждението на членовете на Управителния съвет, които имат право да представляват Банката и/или с присъщо на задълженията им поемане на риск от името и/или за сметка на Банката, същото следва да се формира така, че да стимулира добросъвестното, прозрачно и професионално изпълнение на задълженията, като се зачитат правата и интересите на Банката и нейните клиенти.

2.6. Обективност и нормативно съответствие при определяне на възнагражденията. Определянето на възнаграждението, се базира на личното представяне, измерено с количествени и качествени показатели, които стимулират поведение в съответствие с приложимите регулаторни изисквания и вътрешните правила на дружеството.

2.7. Равенство. При структуриране на пакета материални придобивки не се допуска дискриминация на основата на пол, възраст, раса, религия и пр.

2.8. Превес на постоянното възнаграждение. Постоянното възнаграждение формира съществена част от цялостния пакет материални придобивки, като, принципно, не може да възлиза на по-малко от половината от общото възнаграждение, включващо постоянни и променливи, ако е приложимо, компоненти.

2.9. Функция на общо представяне и личен принос. Променливата част от възнаграждението, която отразява конкретния личен принос, се определя на базата на комбинацията между личния принос и постигнатия общ резултат.

2.10. Дългосрочност, отложеност, ретроактивност по отношение на променливи компоненти на възнаграждението. Предвидените променливи компоненти на възнаграждението, ако има предвидени/договорени такива, следва да бъдат дългосрочно ориентирани. Изплащането на част от променливите компоненти следва да бъде съответно отложено/разсрочено във времето /период от време между определянето и получаването на променливото възнаграждение, през който съответният член на управителен или контролен орган не е законен собственик на определеното възнаграждение, с оглед оценяване на дългосрочния ефект от изпълнението на дейността при отчитане на икономическия цикъл и поетите от Банката рискове/, при надлежно предвидени

възможности за намаляване на техния размер, отмяна на изплащането им или тяхното връщане/възстановяване, в случаите на реализирани от дружеството загуби през годините, обхванати от периода на отлагане/разсрочване.

3. При разработването на Политиката са отчетени обстоятелствата, че условията на труд на служителите в дружеството са безопасни и здравословни, и най-малко не се отличават от тези в сравними с банката други дружества, извършващи дейност в областта на банковия/финансовия сектор на Република България, а размерите на възнагражденията на служителите са сравними с получаваните от служители на аналогични длъжности в такива дружества, като не малка част от тях надвишават размера на средната работна заплата и средната секторна работна заплата за страната.

4. Настоящата Политика е приложима спрямо възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и членовете на Управителния съвет на Банката. Политиката се прилага и по отношение възнагражденията на прокуристите на Банката, с изключение на тези на прокуристите/управители на клон на банката, като правомощията на общото събрание на акционерите се изпълняват от Надзорния съвет.

5. Спрямо възнагражденията на останалата част от служителите, вкл. лицата, заемщи ключови позиции, се прилага Политиката за възнагражденията на служителите, приета от Надзорния съвет на банката.

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

6. Дружеството определя ниво на заплащане на органите за управление и контрол, което му позволява да наема на съответните позиции персонал с необходимите квалификации и опит.

7. Възнаграждението включва всички форми на плащания и стимули, направени пряко от дружеството за извършваната от съответното лице дейност.

8. Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

9. Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет при изпълнение на техните задължения.

10. Компоненти на възнаграждението

Общото възнаграждение се формира от постоянно и, когато е приложимо, променливо възнаграждение, като при всяко положение основната част от постоянното възнаграждение или цялото постоянно възнаграждение е парично.

11. Постоянно възнаграждение

11.1 Постоянно е възнаграждението, което не е поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнението на дейността.

11.2 При определянето на размера на постоянното възнаграждение се взимат под внимание обстоятелството, че постоянното възнаграждение е дължимо, по принцип, за поемането на задължения и изпълнението на функциите, свързани със заемането на длъжност, като член на НС или УС и свързаната с това цялостна отговорност на лицето като член на орган на управление или контрол на кредитна институция, както и изпълнението на допълнителните функции, задължения и отговорности на изпълнителните членове на управителния съвет /изпълнителни директори/. Отчитат се също нивата на възнаграждения на сравнимия национален пазар, изискванията на националната правна рамка относно съотношение между постоянното и променливо възнаграждение и други фактори, които са от значение за осигуряване на конкурентоспособност в съответствие с пазарната конюнктура и добрите практики.

11.3 Размерът на постоянното възнаграждение на членовете на НС и УС се определя от Общото събрание на акционерите /ОСА/.

11.4 Изпълнителните членове на УС /изпълнителни директори/ получават допълнително възнаграждение, в това си качество.

11.5 ОСА може да определи индивидуалния размер на допълнителните възнаграждения на изпълнителните директори, както и да определи лимити, като възложи на Надзорния съвет договарянето на индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение при зададените параметри.

12. Променливо възнаграждение

12.1 По решение на ОСА, като част от общото възнаграждение на членовете на Управителния съвет е допустимо изплащане на променливо възнаграждение, в зависимост от устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията, както и от изпълнение, надвишаващо изискванията за длъжността.

12.2 Членовете на Надзорния съвет получават само постоянно възнаграждение.

12.3 Съотношението на компонентите, формиращи общото възнаграждение, а именно на постоянно възнаграждение към променливото възнаграждение, може да варира, принципно, от 1 към 0 до 1 към 1, т.е. общият размер на променливите компоненти не може да надвишава общия размер на постоянните компоненти на общото възнаграждение.

12.4 По изключение, при спазване на изискванията на Наредба № 4 на БНБ, Общото събрание на акционерите на Банката може да определи по-висок размер на променливите

компоненти, но не повече от двойния размер на постоянните компоненти, т.е. съотношение на формиращите общото възнаграждение компоненти постоянно възнаграждение към променливото възнаграждение до 1 към 2.

12.5 Променливото възнаграждение се обвързва с резултатите от дейността чрез комбинация от индивидуални и колективни оценки за работата на съответния член на УС и на Банката като цяло /комплексна оценка/. Оценката се основава на финансови и нефинансови показатели, количествени и качествени критерии, определени с решение на НС по предложение на Комитета по възнагражденията, когато е приложимо. Оценките обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочния ефект от изпълнението на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от Банката рискове.

12.6 По отношение на променливите възнаграждения на членовете на Управителния съвет се прилагат следните правила:

а/. Най-малко 50% от променливото възнаграждение се изплаща в акции или други непарични инструменти, съгласно чл. 10 от Наредба № 4 на БНБ;

б/. Разсрочване, в съответствие с чл. 11 от Наредба № 4 на БНБ, на изплащането на минимум 60% от определеното променливо възнаграждение за период от 4 до 5 години, пропорционално разпределено във времето, според праговете, определени от Надзорния съвет;

в/. Изплащането на разсрочената част е обвързана с дългосрочното представяне на Банката, както и с оптималното управление на риска и нормативно съответствие.

12.7 Ограничения върху променливото възнаграждение на членовете на Управителния съвет:

Когато Банката не е в състояние или съществува вероятност да не може да поддържа стабилна капиталова база, се прилага някоя от следните мерки:

а/. Променливите възнаграждения за последната изцяло изтекла отчетна година се определят, като съответно се намаляват частично или изцяло;

б/. Намаляват се частично или изцяло разсрочените променливи възнаграждения за предишни отчетни години;

в/. Възстановяват се/връщат се вече изплатени или придобити променливи възнаграждения.

12.8 Съответно приложение, когато е допустимо, намират разпоредбите на чл.12а от Наредба № 4 на БНБ, касаещи освобождаване от прилагане на изискванията за разсрочване на променливото възнаграждение.

13. Социални придобивки:

- допълнително пенсионно осигуряване;
- предоставяне за ползване на служебни леки автомобили;
- предоставяне за ползване на служебни GSM-и;
- шофьори;
- застраховки;
- наеми на жилища, за лицата, които нямат собствени такива в гр. София
- други.

IV. УПРАВЛЕНИЕ

14. Съответствието на политиката за възнагражденията с бизнес стратегията и с рисковия профил на дружеството се гарантира чрез надеждни многостепенни управленско-контролни механизми. Общото събрание на акционерите, Надзорният съвет, Комитетът за възнагражденията /когато е приложимо/, Одитният комитет и други органи и административни звена са участници в процеса на изработване и въвеждане, мониторинг и оценка на прилагането на Политиката за възнагражденията. Управленската структура осигурява периодичен, независим преглед на политиката за възнагражденията.

15. Управлението на Политиката се осъществява въз основа на сътрудничеството на различни органи и звена от структурата на банката, както следва:

А/ Изготвяне на проект на политика, вкл. структуриране и анализ на изходяща информация, определяне на количествени и качествени критерии и индикатори за степен на изпълнение – Комитет по възнагражденията, ако е приложимо, дирекция Анализ и управление на риска, дирекция Правна, отдел Нормативно съответствие, дирекция Управление на персонала;

Б/ Осигуряване на базова информация за определяне на постоянно и променливо възнаграждение – Комитет по риска, дирекция Анализ и управление на риска, дирекция Управление на персонала, Служба Вътрешен одит;

В/ Наблюдение на процесите при изпълнение на политиката – Комитет по възнагражденията /когато е приложимо/, дирекция Управление на персонала, отдел Нормативно съответствие;

Г/ Оценка на въздействието на променливото възнаграждение върху рисковия профил на банката – Комитет по възнагражденията/когато е приложимо/, дирекция Анализ и управление на риска, отдел Нормативно съответствие, служба Вътрешен одит;

Д/ Приемане на Политиката – Общо събрание на акционерите по предложение на Надзорния съвет;

Е/ Преглед и актуализиране на Политиката – Комитет по възнагражденията /когато е приложимо/, дирекция Анализ и управление на риска, дирекция Правна, отдел Нормативно съответствие, дирекция Управление на персонала;

Ж/ Определяне на възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет – Общо събрание на акционерите.

16. Функции на органите и звената:

16.1 Надзорен Съвет

1. Разработва Политиката за възнагражденията със съдействието на Комитета по възнагражденията, ако има такъв;

2. Периодично, и най-малко веднъж на 4 години, извършва преглед на Политиката за възнагражденията;

3. Разработва промени в Политиката за възнагражденията при установяване на необходимост, както при извършването на текущ преглед, така и когато това е необходимо за постигане на целите на закона.

4. Определя финансовите и нефинансови показатели, количествени и качествени критерии и ключовите показатели за целите на оценката на ефективността на членовете и извършването на индивидуалната и колективна оценка.

5. Определя индивидуалните размери на променливо възнаграждение, съгласно установеното в настоящата политика.

16.2 Комитет за възнагражденията, когато следва да бъде създаден такъв, съгласно изискванията на закона.

Председател и членове на комитета за възнагражденията могат да бъдат само членове на Надзорния съвет. Комитетът по възнагражденията се състои от трима члена, мнозинството от които са независими, съгласно ЗКИ. Съставът на комитета се определя от Надзорния съвет. Функциите и отговорностите на Комитета по възнагражденията се определят в Правилник за устройството и дейността на Комитета за възнагражденията и включват:

1. Съдействие на Надзорния съвет за разработване на Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет;

2. Подготовката на решения относно възнагражденията, които се предлагат за приемане от Общото събрание на акционерите;

3. Предложения за определянето на финансовите и нефинансови показатели, количествени и качествени критерии и ключовите показатели за целите на оценката на ефективността на членовете и извършването на индивидуалната и колективна оценка.

4. Координиране участието на съответните структурни звена /дирекция Анализ и управление на риска, дирекция Управление на персонала, отдел Нормативно съответствие и др./ съобразно конкретните области на експертиза, а при необходимост и участието на външни консултанти;

5. Периодични проверки за актуалност на съществуващите Политики за възнагражденията и, при необходимост, предложения за промени;

6. Гарантиране на адекватността на информацията, предоставена на акционерите относно политиките и практиките за възнагражденията, и, по-специално, относно предложено по-високо максимално ниво на съотношението между постоянното и променливото възнаграждение;

7. Оценяване на приетите механизми и системи, с цел гарантиране, че системата за възнагражденията отчита правилно всички видове рискове, ликвидност и капиталови нива и че Политиката за възнагражденията е съобразена и насърчава разумното и ефективно управление на риска и е в съответствие със стратегията за дейността, целите, корпоративната култура и ценности, както и дългосрочните интереси на Банката;

8. Оценяване на степента на постигане на целите за изпълнение на дейността, както и необходимостта от последваща корекция за риска, включително по отношение евентуалното прилагане на клаузи за удържане и клаузи за възстановяване;

9. Преглед, съвместно с компетентните звена в Банката, на няколко възможни сценария, за проверка как политиките и практиките за определяне на възнагражденията реагират на външни и вътрешни събития, както и бектестването на критериите, използвани за определеното възнаграждение и предварителната корекция за риска на базата на действителните резултати от риска.

10. Осигуряване на подходяща информация на Надзорния съвет и, когато е уместно, на Общото събрание на акционерите, за извършените дейности.

11. Сътрудничество с другите комитети, чиято дейност следва да се отчита при съставянето на Политиката или отчитане на резултатите от прилагането ѝ.

16.3 Комитет по риска

Комитетът по риска предоставя цялата подкрепа, поискана от Комитета за възнаграждения във връзка с упражняване на неговите компетенции, по-специално:

1. Проучване дали стимулите, предоставени от политиките и практиките за възнаграждение, вземат предвид и отчитат риска на институцията, собствения капитал и ликвидността, както и вероятността и времето за добиване на печалба;

2. Да участва в оценката за това как структурата на променливото възнаграждение влияе върху рисков профил и култура на институцията;

3. Участва във всички заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета по възнагражденията.

16.4 Дирекция „Анализ и управление на риска”

Дирекцията предоставя цялата подкрепа, поискана от Комитета по възнагражденията във връзка с упражняване на нейните компетенции, по-специално:

1. Осигурява ефективни елементи в рамките на своите задължения за определяне на глобални премии, критерии за изпълнение и разпределение на възнагражденията;

2. Подпомага определянето на подходящи мерки за изпълнение, коригирани спрямо риска (включително *ex post* /последващи, базирани на резултатите/ корекции) и предоставят подходяща информация в този смисъл;

3. Участва в оценката за това как структурата на променливото възнаграждение влияе на риска профил и култура на институцията;

4. Участва във всички заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета по възнагражденията.

16.5 Отдел „Нормативно съответствие”

Отделът осигурява цялата подкрепа, поискана от Комитета за възнаграждения при упражняване на неговите компетенции, по-специално:

1. Подпомагане на подготовката и прегледа на Политиката за възнагражденията;

2. Осигурява ефективни елементи в рамките на своите задължения за определяне на глобални премии, критерии за изпълнение и разпределение на възнагражденията;

3. Анализира и наблюдава прилагането и спазването на Политиката за възнагражденията, законовите, подзаконовите и вътрешните политики на институцията, като необходимите отчети за регулаторите и докладва за всички рискове за спазване и несъответствия по въпросите на възнагражденията, които се докладват на Управителния съвет или на Надзорния съвет;

4. Участва в оценката за това как структурата на променливото възнаграждение влияе на рисковия профил и култура на институцията;

5. Информира Комитета по възнагражденията за всяка ситуация на конфликт на интереси от значение във връзка със задачите и отговорностите или които могат да окажат влияние върху изпълнение на функциите на Комитета по възнагражденията;

6. Участва във всички заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета по възнагражденията.

16.6 Дирекция „Управление на персонала”

Дирекция „Управление на персонала” осигурява цялата подкрепа, поискана от Комитета по възнагражденията във връзка с изпълнение на нейните задължения, по-специално:

1. Подпомага подготовката, прегледа и прилагането на Политиката по възнагражденията;

2. Участва в подготовката и оценката на Политиката по възнагражденията на институцията, по-специално структурата на възнагражденията, нивата на възнагражденията и схемите за стимулиране;

3. Гарантира подходящо вътрешно и външно оповестяване на Политиката по възнагражденията;

4. Участва във всички заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета за възнагражденията.

16.7 Служба „Вътрешен одит”

Служба „Вътрешен одит” осигурява цялата подкрепа, поискана от Комитетът по възнагражденията при изпълнение на нейните задължения, по-специално:

1. Провежда независим анализ на дизайна/структурата, приложението и ефектите на Политиката за възнагражденията относно рисковия профил на институцията и как се управляват тези ефекти;

2. Прилагането на политиките и процедурите за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на Служба „Вътрешен одит”.

3. Участва във всички заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета по възнагражденията.

16.8 Дирекция „Правна”

Дирекция „Правна” осигурява цялата подкрепа, поискана от Комитета по възнагражденията при изпълнение на нейните задължения, по-специално:

1. Подпомага подготовката и прегледа на Политиката за възнагражденията;

2. Участва в заседания на Комитета по възнагражденията по искане на председателя на Комитета по възнагражденията.

17. Одобрение/приемане

Политиката за възнагражденията за членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на ЦКБ АД се одобрява на Общото събрание на акционерите по предложение от Надзорния съвет и след препоръка от Комитета по възнагражденията. Тази политика се свежда до знанието на всички членове на Управителния съвет.

18. Прозрачност, разкриване на информация и регулаторен преглед

Дружеството е длъжно да оповестява Политиката за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет, както и всяка последваща промяна в нея, без да разкрива чувствителна търговска информация или информация, представляваща защитена от закона тайна.

Публичното дружество разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството. Приетата Политика и докладът се публикуват на интернет страницата на дружеството.

Възнагражденията на членовете на Съветите са обект на публично оповестяване. Настоящата Политика за възнагражденията се представя на регулаторния орган - БНБ.

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на ЦКБ АД е приета от Общото събрание на акционерите, проведено на