

„ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ ОББ“ ЕАД

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Версия 11/14.04.2026 г.

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЦЕДУРАТА

Автор на документа:

Владислав Маринов, Директор дирекция „Управление на човешките ресурси“

Служители, с които документът е съгласуван:

Мая Русева, ИД ресор Правен и Продукти
 Венета Манова, Мениджър ресор Финанси и Риск
 Данаил Гочев, Ръководител на Служба за вътрешен контрол

Предходни версии на документа:

Версия	Дата на одобрение	Извършил редакция	Кратко описание
V11.0	14.04.2026	Владислав Маринов	Съобразяване на политиката с изискванията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и КВС Group
V10.0	27.03.2025	Владислав Маринов	Съобразяване на политиката с изискванията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и КВС Group
V9.0	28.03.2024	Кремена Кралева	Съобразяване на политиката с изискванията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и КВС Group.
V8.0	01.12.2023	Кремена Кралева	Годишен преглед на политиката в съответствие с изискванията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и КВС Group.
V7.0	18.03.2022	Кремена Кралева	Съобразяване на политиката с изискванията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и КВС Group.
V6.0	01.01.2021	Антоанета Петрова	Съобразяване на политиката с промените в Рамката за възнагражденията на NN Group (NN Group Remuneration Framework) валидна от 01.01.2021 г.
V5.0	04.10.2020	Антоанета Петрова	Съобразяване на политиката с промените в Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, изменена и допълнена с ДВ бр. 61 от 10.07.2020 г.
V4.0	01.01.2019	Антоанета Петрова	Актуализиране на политиката съобразно промените в Рамката за възнаграждения на NN Group (NN Group Remuneration Framework);
V3.0	25.10.2018	Антоанета Петрова	
V2.0	21.12.2016	Антоанета Петрова	
V1.0	04.10.2013	Антоанета Петрова	

Настоящата процедура е актуализиран документ и ще замести предходната версия от дата 27.03.2025 г.

Дата, от която документът е в сила:

04.10.2013 г. (Версия 1)

Документът е предназначен за:

Всички служители на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД

Орган одобрил документа:

Надзорен съвет на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД

Лице за контакт: Владислав Маринов, Директор дирекция „Управление на човешките ресурси“

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ЦЕЛ И ПРИНЦИПИ	5
II. ОБХВАТ.....	5
III. УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДСТАВЯНЕТО	5
IV. СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА	6
4.1. ФИКСИРАНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	6
4.2. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	6
4.3. СЪОТНОШЕНИЕ НА ФИКСИРАНОТО КЪМ ПРОМЕНЛИВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	8
4.4. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА БОНУСНИЯ ФОНД.....	9
V. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ	9
VI. КЛЮЧОВ ИДЕНТИФИЦИРАН ПЕРСОНАЛ	9
6.1. КЛЮЧОВ ИДЕНТИФИЦИРАН ПЕРСОНАЛ ОТ СЪЩЕСТВЕНА ВАЖНОСТ	9
6.2. КЛЮЧОВ ИДЕНТИФИЦИРАН ПЕРСОНАЛ	9
6.3. ПРАВИЛА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	10
6.4. КОРЕКЦИИ, СВЪРЗАНИ С РИСКА	10
6.5. СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРИТЕ.....	12
VII. ОРГАНИ НА УПРАВЛЕНИЕ	12
7.1. НАДЗОРЕН СЪВЕТ	13
7.2. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА	13
VIII. ОПОВЕСТЯВАНЕ	14

I. Цел и принципи

Политиката за възнаграждения цели да създаде рамка на основните принципи при определяне на възнагражденията в „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД, (Дружеството) като дъщерно дружество на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и част от KBC Group, при спазване на европейското и българското законодателство в областта.

Политиката за възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД се базира на Политиката за възнагражденията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД, като част от KBC Group и е изцяло съобразена с интересите на едноличния собственик на капитала, с българското трудово, данъчно и осигурително законодателство, Политиката за възнагражденията на KBC Group, Политиката за Корпоративна социална отговорност на KBC Group, Стратегията за корпоративна устойчивост на KBC Group и Правилата за съответствие на KBC Group.

Основните цели на Политиката за възнагражденията на Дружеството са да:

- подпомага постоянното привличане, мотивиране и задържане на квалифициран персонал;
- осигурява съответствие в структурата и начина на определяне на възнаграждението с нормативните изисквания въведени за определени групи служители;
- гарантира равното заплащане на положен идентичен труд или труд с еднаква стойност за всички служители, независимо от техния пол;
- е в съответствие с бизнес стратегията на Дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на всички заинтересовани страни;
- насърчава благоразумното и ефективното управление на риска, включително управлението на екологични, социални и управленски рискове. Ефективното управление на риска помага за поемане на рискове, съобразени с рисковия апетит на Дружеството, дългосрочното създаване на стойност и защитата на капиталовата база на Дружеството;
- включва мерки за избягване на конфликт на интереси;
- отчита резултатите от дейността на Дружеството, финансовата стабилност и рисковите профили на Дружеството и управляваните от него фондове, както и дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

II. Обхват

Настоящата Политика определя основните правила и стандарти за възнаграждения за всички служители на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД, като покрива всички форми на възнаграждение, включително заплати и други финансови и материални придобивки за всички служители.

III. Управление на представянето

Процесът по управление на представянето се извършва веднъж в годината съгласно описаните принципи и правила в Процедурата за „Управление на представянето“ на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД. Единната оценка на представянето на служителите включва:

- Оценка на изпълнението на поставените цели;
- Оценка на демонстрирано поведение в съответствие с корпоративните ценности ПЕРЛА.

Критериите за оценка на индивидуалните резултати се основават на стандартите на KBC Group за корпоративните ценности, като например честно и безпристрастно отношение към клиентите.

Процесът „Управлението на представянето“:

- съобразява индивидуалните цели със стратегията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД като дъщерно дружество на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и част от KBC Group;
- подпомага взимането на разумни и дългосрочни решения, свързани с управлението на служителите и тяхното възнаграждение;
- подпомага целенасоченото развитие на всички служители.

Процесът по управление на представянето в Дружеството е обвързан с индивидуалното възнаграждение на служителя, с което се избягва възнаграждаването за неуспех и се гарантира дългосрочната стабилност на компанията в рамките на одобрения рисков апетит. Резултатът от изпълнението на индивидуалните цели

(„Какво“) се използва като основа за определянето на нивата на индивидуалните променливи възнаграждения. Резултатът от оценката на демонстрирано поведение в съответствие с корпоративните ценности ПЕРЛА ("Как") може да доведе до корекция на променливото възнаграждение.

Приемат се следните общи принципи, свързани с управлението на представянето за всички служители на Дружеството, с възможност за включване на допълнителни принципи, които се изискват от местното законодателство. За някои принципи се прави разлика между всички служители и служителите, изпълняващи контролни функции:

- Ясно поставяне на конкретни, измерими, постижими, реалистични и навременни цели в началото на годината или с назначаването на служителя, които да бъдат обвързани със стратегията на организацията и да бъдат документирани в системата за целеполагане и оценка на представянето;
- Балансът между количествени (финансови) и качествени (нефинансови) цели да бъде определен така, че финансовите цели да не надхвърлят 50% от общото тегло на целите;
- Поставените цели да бъдат съгласувани и приети от служителя и от неговия мениджър;
- При отчитане на фактора, свързан с постигане на средносрочните цели при управлението на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване, се вземат в предвид конкретните отговорности на служителя и приноса за постигане на целта;
- Финалният преглед на представянето се провежда в края на годината от прекия мениджър, което включва и други оценители (калибриране на оценките), с цел обективна оценка за цялостното представяне на служителя по отношение на изпълнението на поставените цели, демонстрираните поведения и постигнатия напредък в индивидуалното развитие;
- Служителят има възможност да изрази своите притеснения и несъгласие с поставената оценка;
- Всички дискусии между служителите и мениджърите, свързани с процеса на оценка на представянето, се документират в системата за целеполагане и оценка на представянето.

Резултатите от оценяването се използват за преразглеждане на възнагражденията и определяне на променливи възнаграждения за представяне в рамките на наличния бюджет.

IV. Структура на възнагражденията

За целите на Политиката за възнагражденията и всички свързани с нея документи, понятието „Възнаграждение“ включва всички форми на награди, плащания и придобивки, направени директно или индиректно от името на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД в замяна на професионални услуги, извършвани от страна на служителите на Дружеството. Възнагражденията се разделят на фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение.

4.1. Фиксирано възнаграждение

Фиксираното възнаграждение включва фиксираното гарантирано брутно възнаграждение, надбавки и придобивки, които не са свързани с индивидуалното представяне на служителя.

Фиксираното възнаграждение отразява професионалния опит и отговорностите на служителя в организацията, йерархичното ниво на позицията и може да се влияе от следните критерии – образователна степен, ранг, ниво на експертен опит и умения, ограниченията и професионалния опит на длъжността, дългосрочното представяне на служителя, сферата на дейност и възнагражденията в бизнес сектора и местните пазарни нива.

При определянето на използваните практики за определяне на възнаграждението, Дружеството се стреми да постигне баланс между конкурентното заплащане, което подsigурява привличането и задържането на квалифициран персонал, и дългосрочните интереси на бизнеса. Този баланс гарантира използването на разумни практики за възнаграждение, които съответстват на законовите изисквания.

4.2. Променливо възнаграждение

Променливото възнаграждение е елемент на общото възнаграждение, изплащано под формата на парични средства като бонуси, награди, други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността и други равностойни непарични инструменти.

Променливите възнаграждения са свързани с изпълнение на индивидуалните резултати и резултатите на Дружеството за годината, за която се отнасят, както и текущите финансови резултати, всички текущи и бъдещи рискове, както и необходимата ликвидност.

Променливото възнаграждение се определя по начин, който да не стимулира конфликта на интереси между личния интерес на служителя и дългосрочния интерес на Дружеството.

Дружеството възприема принципа за „заплащане според резултатите“, който не позволява изплащане на гарантирано променливо възнаграждение или включването му в бъдещи схеми на заплащане, поради несъответствие с принципите за устойчиво управление на риска и принципите за възнаграждаване на доброто представяне.

Видове променливо възнаграждение:

4.2.1. Променливо възнаграждение, базирано на представянето

Променливото възнаграждение базирано на представянето се изплаща на годишна база, в зависимост от резултатите на “Пенсионноосигурителна компания ОББ” ЕАД, на различните структурни единици и на индивидуалната оценка на представянето на служителите. Целевите бонуси се определят като брой brutни работни заплати в зависимост от управленското ниво.

4.2.2. Променливо възнаграждение с цел задържане

Променливото възнаграждение за задържане и/или стимулиране на служители се разрешава само при извънредни обстоятелства - ако бизнес звеното е продадено или претърпява мащабно реструктуриране, и задържането на ключов персонал може да се обоснове с ограничаване на риска и/или запазване на стойността. Всяко предложение за схема за задържане и/или стимулиране трябва да включва като минимум следните ръководни принципи:

Решение за предоставяне на променливото възнаграждение за задържане и/или стимулиране се взема от Надзорния съвет на KBC Group. Окончателното утвърждаване на размера на сумите, които се изплащат, се извършва от Надзорния съвет на дружеството, което е в процедура по продажба.

Условия за придобиване на право за такова променливо възнаграждение:

- служителят не е напуснал работа и не е подал предизвестие за напускане на работа в дружеството, което е в процедура по продажба преди или към съответните дати на плащане;
- служителят е продължил да изпълнява възложените му във връзка с работата задължения (включително свързаните със завършване на сделката) по професионален начин;
- дружеството, което е в процедура по продажба, не е прекратило трудовото правоотношение поради важна причина преди или на съответните дати на плащане, и
- няма законови или регулаторни промени (включително регулаторни указания), които да налагат ограничения на дружеството, което е в процедура по продажба по отношение извършване на плащанията.

4.2.3. Променливо възнаграждение, свързано с цели за продажби

Това е променливо възнаграждение, приложимо за служители, предоставящи пенсионни продукти на клиенти и за служители, които определят търговски цели и/или ръководят гореспоменатия персонал. Когато такива служители получават променливо възнаграждение, което е обвързано с търговски цели/цели за продажби, освен правилата в настоящата Политика за възнагражденията, съществуват следните стандарти относно това възнаграждение:

- За да се избегне конфликт на интереси, размерът на такова променливо възнаграждение не трябва да стимулира служителите да действат с цел да облагодетелстват себе си или Дружеството, но в потенциален ущърб на клиентите;
- Такова променливо възнаграждение трябва да се базира на разнообразни количествени (продажбени цели) и качествени критерии (действие изключително в интерес на клиента, като се спазват правилата за стопанска дейност при предоставяне на инвестиционни услуги) без ненужно фокусиране върху една търговска цел;
- Балансът между количествени (финансови) и качествени (нефинансови) цели да бъде определен така, че количествените цели да не надхвърлят 50% от общото тегло на целите;
- Такова променливо възнаграждение не трябва да е свързано с даден продукт или конкретна категория продукти;

- Освен бизнес резултатите, променливото възнаграждение следва да отчете тяхната устойчивост, за да се избегне злоупотреба с бонусните системи;
- Не се допуска въвеждането на плащания с увеличаващи се стимули, свързани с цели за продажби;
- Не се допуска пряка връзка между възнаграждението на служителите, ангажирани в дадена дейност и приходите, генерирани от лица или служители, ангажирани с друга функция, в случаите когато може да възникне конфликт на интереси във връзка с тези дейности.

4.2.4. Променливо възнаграждение за участие в проекти

Правилата за планиране, оценяване и изплащане на този тип променливо възнаграждение са дефинирани в Принципите за проектни бонуси на Дружеството.

Основни принципи за определяне на променливо възнаграждение за участие в проекти:

- Планират се за всеки стратегически проект на Дружеството, както и за други ключови проекти с продължителност над шест месеца, с одобрение от УС на Дружеството.
- Планират се в бюджета на всеки отделен проект от Проектния Спонсор с подкрепата на Проектния Собственик и/или Проектния мениджър;
- За проекти до една календарна година, променливите възнаграждения се изплащат след приключване на проекта (при спазени изисквания за качество и срок) и положителна обратна връзка от Управителния съвет на Дружеството;
- За дългосрочни проекти над една година се дефинират ключови под-фази, при изпълнението, на които може да се изплащат части от променливите възнаграждения. Проектният Спонсор трябва да представи аргументирано предложение, което да включва оценка на проекта, както и на представянето на участващите служители съгласно настоящите правила.

4.2.5. Други променливи възнаграждения

С решение на работодателя могат да се определят и други променливи възнаграждения за постигнати конкретни резултати.

4.3. Съотношение на фиксираното към променливото възнаграждение

(Изм.- НС от 28.03.2024 г.) Във всички случаи, максимално допустимите съотношения между фиксираното и променливо възнаграждение, на годишна база, за служителите на дружествата в рамките на KBC Group, се определят, както следва:

Общ размер на годишно фиксирано възнаграждение	Максимален размер на променливо възнаграждение
Под 50 000 евро	100% от общото ефективно годишно фиксирано възнаграждение
От 50 000 евро до 100 000 евро	Стойност равна на 50 000 евро
Над 100 000 евро	50% от общото ефективно годишно фиксирано възнаграждение

Под ефективно годишно фиксирано възнаграждение се има предвид реално изплатеното фиксирано възнаграждение, изплатено през съответната година, за която се отнася.

За мениджъри, които са част от KBC Top 300 минимална част от 10% от променливото възнаграждение се базира на отчетените резултати на KBC Group.

В допълнение на изискванията по-горе за съотношение между фиксирано и променливо възнаграждение, по отношение на лицата, които са част от Ключовия идентифициран персонал, се прилагат и правилата за разсрочване на променливото възнаграждение, описани в т. 6.3.

4.4. Определяне на бонусния фонд

За всички служители в ПОК ОББ се използва подходът "отгоре надолу" за определяне на бонусния фонд, което означава, че бонусният фонд се определя на ниво институция (на глобален бонусен фонд за EBIT). След това бонусният фонд се разпределя между бизнес звената изцяло или частично след оценка на техните резултати. Впоследствие индивидуалните бонуси се определят въз основа на оценката на представянето на конкретния служител.

За ключовия идентифициран персонал (KIS), които са в топ 300 на KBC Груп, се използва подход "отдолу нагоре", което означава, че за тази категория служители бонусният фонд се изчислява въз основа на сумата на разпределяемите индивидуални бонуси, които подлежат на предварителни корекции на риска на индивидуално ниво, т.е. на развитието на печалбата на KBC Груп, коригирана спрямо риска, и на качествени мерки, свързани с риска. Бонусният фонд подлежи на допълнителна предварителна корекция на риска на институционално ниво.

V. Определяне на възнагражденията на служители, изпълняващи контролни функции

„Контролни функции“ изпълняват служители, работещи в дирекциите „Правна“, „Съответствие“ и „Риск“, в екипите „Финансов контрол и репортинг“ и „Актьорско обслужване“, както и в отделите „Вътрешен одит“ и „Служба за вътрешен контрол“.

При определяне на възнагражденията на служители, изпълняващи контролни функции, следва да се спазват следните специални принципи:

- Нивото на фиксираното възнаграждение е достатъчно високо, за да гарантира наемането на квалифицирани и опитни служители;
- Фиксираното възнаграждение е по-високо от променливото възнаграждение. Съотношението между фиксирано и променливо възнаграждение е в полза на фиксираното;
- По отношение на служителите, изпълняващи контролни функции, възнагражденията са съобразени със степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните звена;
- Отговорният актьор и актьорите получават възнагражденията по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на Дружеството;
- За служителите, изпълняващи контролни функции, променливото възнаграждение се определя (най-малко 50%) на база специфични за функцията цели, които включват качествени критерии, но не се определя от финансовите резултати на бизнес единицата, пряко контролирана от контролната функция.

VI. Ключов идентифициран персонал

6.1. Ключов идентифициран персонал от съществена важност

KBC Group одобрява списък със служители, чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на KBC Group – Ключов идентифициран персонал от съществена важност (KBC Group Key Identified Staff – KIS). Тази група ключов идентифициран персонал се определя на базата на критерии, залегнали в Регулаторните технически стандарти (Регламент (ЕС) № 604/2014) и Политиката за възнагражденията на KBC Group.

В случай че служител на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД бъде включен в този списък, за условията, свързани с определяне и изплащане на променливото му възнаграждение, ще се прилагат разпоредбите на Политиката за възнагражденията на KBC Group. В случай че в приложимото в България законодателство са налице разпоредби, които противоречат или се отклоняват от принципите, заложили в Политиката за възнагражденията на KBC Group, разпоредбите на местното законодателство се прилагат с предимство.

6.2. Ключов идентифициран персонал

(Изм.-НС от 28.03.2024 г.) Ключов идентифициран персонал (Key Identified Staff – KIS) са служители, които оказват съществено влияние върху рисковия профил на компанията.

В „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД като местен ключов идентифициран персонал са определени следните пет групи:

- 6.2.1. Служители на ръководни длъжности;
- 6.2.2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове
- 6.2.3. Отговорния актьор и актьорите;
- 6.2.4. Служители, изпълняващи контролни функции;
- 6.2.5. Служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите на ръководни длъжности и служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на Дружеството и на управляваните от него фондове.

В Приложение №1 към настоящата Политика се съдържа списък с конкретните длъжности, които отговарят на критериите за всяка група Ключов идентифициран персонал (KIS) по-горе.

6.3. Правила за разсрочване на променливо възнаграждение

Служители определени като Ключов идентифициран персонал от съществена важност (KBC Group KIS), съгласно Политиката за възнагражденията на KBC Group, подлежат на специфични изисквания по отношение на непаричните инструменти и разсрочените плащания, свързани с променливите им възнаграждения. 50% от променливото възнаграждение за ключовия идентифициран персонал от съществена важност се предоставя под формата на инструменти, свързани с „фантомни“ (условни) акции, базирани на акциите на KBC Group, или на подобен определен от местния регулатор капиталов инструмент. Този принцип се прилага както по отношение на променливия компонент на възнаграждението, изплащан авансово, така и към компонента на разсроченото променливо възнаграждение.

За всички служители, определени като местен ключов идентифициран персонал, но които не са ключов идентифициран персонал от съществена важност (KBC Group KIS), променливото възнаграждение следва да се базира на резултатите от основната дейност на Дружеството, структурното звено и индивидуалното им представяне.

В случай че размерът на променливото възнаграждение на годишна база на служител/член на орган на управление от Ключовия идентифициран персонал надхвърля една трета от брутно годишно възнаграждение за същия период, то не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на Дружеството и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител. Целта на разсроченото плащане на променливото възнаграждение за Ключов идентифициран персонал без съществена важност е да се насърчи постигането на устойчиви дългосрочни резултати и да не се насърчава поемането на рискове над приемливото ниво за дадена позиция.

6.4. Корекции, свързани с риска

6.4.1. Предварителни корекции, свързани с риска

(Изм.- НС от 28.03.2024г) Променливото възнаграждение, базирано на представяне, се изплаща веднъж в годината (независимо от периодиката според съответната бонусна система), след като минималните коефициенти за капитал и ликвидност са покрити (Risk Gateway) и резултатите бъдат потвърдени на съответните управленски нива на KBC Group и „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД.

Минималните коефициенти за капитал и ликвидност се определят от KBC Group.

Дирекция „Управление на човешките ресурси“ на Дружеството получава официално потвърждение от съответните управленски нива на KBC Group дали гореспоменатите параметри са спазени и минималните коефициенти за капитал и ликвидност са покрити, което се представя пред Комитета по възнагражденията, за да се вземе предвид преди изплащането на променливото възнаграждение.

В случай че някой от параметрите не е спазен, променливите възнаграждения, базирани на резултати за съответната година няма да бъдат изплатени.

В случай че няма нарушения, нивото на определеното променливо възнаграждение би могло да зависи и от други фактори, като например:

- Количествени мерки за корекции, свързани с риска, като например рисково претеглена печалба, се въвеждат допълнително за определени позиции, в които случаи нивото на променливото

възнаграждение като размерът на бонусния фонд и индивидуалните награди се коригират съобразно риска;

- Бонуси за постигнати резултати се изплащат само ако изпълнението на плана за нетната печалба на Дружеството е над 80%.

6.4.2. Последващи корекции, свързани с риска

Последващите корекции, свързани с риска, се реализират или чрез намаляване на разсрочените, но все още неизплатени суми (малус), или чрез изискване за възстановяване на вече определени като право или платени в миналото разсрочени суми до пет години след изплащането им ("Claw back" клауза за връщане на изплатени суми) по преценка на Надзорния съвет на KBC Group, както е посочено по-долу и до степента, разрешена от закона.

6.4.2.1. Малус може да се прилага върху:

- Променливото заплащане на служител при наличие на доказателства за лошо поведение или сериозна грешка на служителя (например: нарушаване на кодекса на поведение и други вътрешни правила, особено такива по отношение на риска, използване на подвеждаща информация и др.), при неизпълнение на предварително определени в Политиката за възнагражденията критерии и показатели, както и в случай на измама или участие на този служител в специален механизъм с цел насърчаване или водещо до насърчаване на злоупотреби или измами от трета страна;
- Променливото заплащане на служителите на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД, в случай че Дружеството претърпи значителен спад във финансовите си резултати поради лошо поведение или сериозна грешка от страна на служител, както е посочено в т. 1 от този параграф. Значителен спад с поне 25% при нетния резултат без еднократната печалба, или при (основната) рисково претеглена печалба на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД през годината, предшестваща годината на придобиване на права, в сравнение с годината на предоставяне на възнаграждението, поради лошо поведение или сериозна грешка от страна на служителите;
- Променливото заплащане на служителите на Дружеството, в случай че KBC Group и/или Дружеството претърпяват значителен спад във финансовите си резултати или други дългосрочни интереси на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД. Значителен спад с поне 50% при нетния резултат без еднократната печалба, или при (основната) рисково претеглена печалба на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД през годината, предшестваща годината на придобиване на права, в сравнение с годината на предоставяне на възнаграждението;
- Променливото заплащане на служителите в случай че нетният резултат без еднократната печалба, или в случай че рисково претеглената печалба на KBC Group и/или „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД през годината, предшестваща годината на придобиване на права, е бил отрицателен;
- Променливото заплащане на служителите в случай, че в „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД, където работи служителят, определен като Ключов идентифициран персонал, са налице значителни слабости при управление на риска;
- Променливото заплащане на служител при каквито и да било регулаторни санкции, в случаите когато поведението на служителя от Ключовия идентифициран персонал е допринесло за санкцията.
- Променливото заплащане на служител в случай на значителни негативни промени в регулаторната капиталова база;
- Променливото заплащане на служител в случай, че има доказано конкретно поведение, което е довело до съществено отклонение или представяне на невярна информация във връзка с изготвянето на годишните финансови отчети на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД и/или значителни (репутационни) вреди за KBC Group или за някое от неговите дъщерни дружества.

6.4.2.2. Малус ще се прилага върху разсрочените, но все още непридобити по право суми, отнасящи се до годината на предоставяне.

Комитетът по възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД ще дава препоръки относно малус процента, който ще се прилага. При определянето на този процент (от 0% до 100%) Комитетът по възнагражденията трябва да вземе предвид всички посочени по-долу елементи:

- въздействието върху финансовото състояние на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД;

- значимостта на настъпилите факти и ролята на служителя в тях;
- относимите обстоятелства описани в чл. 6.4.2.1.

Финалното решение дали трябва да се приложи малус и в какъв процент, ще се взема от Надзорния съвет на „ОББ Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД.

6.4.2.3. Клауза за връщане на изплатени суми върху цялостното представяне на база променливото възнаграждение в случай на инциденти.

Клаузата за връщане на изплатени суми може да се прилага върху цялостното представяне на база променливото възнаграждение в случай на инцидентите, посочени чл. 6.4.2.1. Комитетът по възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД се консултира относно процента, който трябва да се прилага при връщането на изплатените суми, като взема предвид значимостта на настъпилите факти и ролята на служителя в тях. Финалното решение се взема от Надзорния съвет на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД.

Чрез извършване на последващ анализ на риска и резултатите от това този анализ, показващи недостатъчност на предварителните мерки за корекции, свързани с риска, се извършват необходимите промени по отношение на предварителните мерки.

6.5. Специфични условия при прекратяване на договорите

При прекратяване на договорните правоотношения с членове на Ключовия идентифициран персонал, независимо от причините за прекратяване на договора и вида променливо възнаграждение, което следва да се изплати след датата на прекратяването, се прилагат следните принципи:

- Променливото възнаграждение, разсрочено за предишни години, което все още не е придобито като право и не е изплатено към момента на прекратяване на договора, остава дължимо след прекратяването, с изключение в случаите на уволнение поради сериозни причини или неправомерно поведение;
- Не се определя променливо възнаграждение за текущата година на представяне, а неопределеното до момента променливо възнаграждение за предходната година на представяне се губи, освен за определени категории служители, посочени в Политиката за възнагражденията на KBC Group;
- Смяна на позицията в рамките на KBC Group не се счита за прекратяване на договора с оглед на настоящата клауза;
- Придобиването на права върху разсрочените суми не може да бъде ускорено към датата на прекратяване на правоотношенията, освен ако прекратяването не се дължи на заболяване.

Като последица от това, всяко едно решение за ускорено придобиване на права върху суми може да бъде взето най-рано 6 месеца след напускане на служителя. В случай на промяна в контрола на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД, Надзорният съвет взема решение за евентуално ускорено придобиване на права по отношение на всякакви неизплатени суми.

Ако прекратяването на правоотношението се дължи на смърт на служителя, променливото възнаграждение следва да се изплати на наследниците в пълен размер.

Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, следва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

VII. Органи на управление

Управлението на Политиката за възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД включва нейното прилагане и преглед на практиките, свързани с възнагражденията. Прилагането на Политиката за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на специализираната служба за вътрешен контрол. Основните органи, ангажирани с управлението на Политиката са Управителният съвет, Надзорният съвет и Комитетът по възнагражденията на Дружеството.

7.1. Надзорен съвет

Надзорният съвет, въз основа на препоръка от Комитета по възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД:

- обсъжда и окончателно одобрява всички решения, които са подготвени и предложени от Комитета по възнагражденията;
- (Доп.-НС от 28.03.2024г) преразглежда и одобрява веднъж годишно Политиката за възнагражденията;
- следи за правилното прилагане на Политиката и практиките за възнагражденията на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и KBC Group в рамките на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД;
- определя възнаграждението, включително условията и други ангажменти във връзка с пенсионирането, подаването на оставка или освобождаването на членовете на Управителния съвет на Дружеството, с цел гарантиране на справедливо третиране и избягването на възнаграждаването на неуспехите при изпълнение;
- определя системите за възнаграждение и индивидуалните пакети за възнаграждение на лицата, отговорни за независимите контролни функции;
- утвърждава решенията по отношение на системите за възнаграждение и индивидуалните пакети за възнаграждение на Ключовия идентифициран персонал със съществена важност, взети от Надзорния съвет и Изпълнителния комитет на KBC Group.
- утвърждава решенията по отношение на системите за възнаграждение включително (промени в) плана за непарични инструменти (напр. промени в инструментите, методологията на изчисление или параметрите, използвани при изчислението) и индивидуалните пакети за възнаграждение на Ключов идентифициран персонал (KIS) със съществена важност, които решения са взети от Надзорния съвет на KBC Group и от Изпълнителния комитет на KBC Group.

7.2. Комитет по възнагражденията

Комитетът по възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД:

- се учредява по такъв начин, че да може да извършва компетентна и независима оценка на политиките и практиките за определяне на възнагражденията и стимулите, създадени за управление на риска, капитала и ликвидността;
- на базата на информация, предоставяна редовно от Дирекция „Управление на човешките ресурси“, за Ключовия идентифициран персонал и служители, консултира Надзорния съвет относно правилното прилагане на политиките и практиките за определяне на възнагражденията на KBC Group в „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД;
- представя за утвърждаване пред Надзорния съвет на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД политиките и практиките на „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и KBC Group относно възнагражденията, формулирани на ниво Група;
- предлага на Надзорния съвет възнагражденията, включително сроковете, условията и други ангажменти които да бъдат поети при пенсиониране, напускане или освобождаване на членовете на Управителния съвет, с цел осигуряване на честност и справедливост и избягване на възнаграждаването на неуспехите;
- контролира възнагражденията на Отговорния актьор и на служителите, изпълняващи контролни функции и предлага на Надзорния съвет системите за определяне на възнагражденията и индивидуалните пакети за възнаграждение на тези лица;
- прави препоръки към Надзорния съвет относно структурата на пакета от възнаграждения и сумите, които трябва да се изплатят на Отговорния актьор и на служителите изпълняващи контролни функции;
- съветва Надзорния съвет на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД относно решенията свързани с възнагражденията, включително (промени в) плана за непарични инструменти (напр. промени в инструментите, методологията на изчисление или параметрите, използвани при изчислението), отчитайки евентуалните последици относно риска и управлението на риска за Дружеството и дългосрочните интереси на неговите заинтересовани лица;

- консултира Надзорния съвет на Дружеството за всякакви съществени изключения или промени в принципите на действащите Политики за възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД и „ДЗИ – Животозастраховане“ ЕАД и на Политиката за възнагражденията на KBC Group;
- поддържа връзка със съответните контролни органи във връзка с мерките за коригиране на изпълнението съобразно риска;
- извършва годишен преглед на списъка на Ключовия идентифициран персонал;
- утвърждава и одобрява ревизирия списък на Ключовия идентифициран персонал, съдържащ сумата на фиксираното възнаграждение за предходната година на годишна база, сумата на променливото възнаграждение за предходната година и съотношението между тези стойности;
- Минимум веднъж в годината като задължителна част от дневния ред на Комитета по възнагражденията, представят за информация и утвърждаване параметрите на Рисковата граница на KBC Group, представени в отделен документ.

VIII. Оповестяване

Дружеството оповестява ежегодно информация, свързана с прилагането на настоящата Политика. На оповестяване подлежи информацията относно:

- процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката за възнагражденията, ролята на звената, участвали в изготвянето ѝ;
- връзката между заплащането и постигнатите резултати;
- критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;
- критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
- основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

Оповестяването на информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

Информирание на служителите

Съгласно чл. 3, ал. 3 от Наредба №48 на КФН, Политиката за възнагражденията ще бъде предоставена на разположение на всички лица по чл. 2, ал. 1 и 2, за които се отнася.

Политиката за възнагражденията ще бъде съхранявана в следната директория:

\\Srpcap1001\gdv00001\GRUA300025\Procedures\123e_Mandatory_Rules_KSO_POD.

ПОК ОББ - ОББ ПОК Процедури - Всички документи (sharepoint.com)

Версия N:11 на Политиката за възнаграждения на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД е одобрена от Надзорен съвет на 14.04.2026 г. и е съобразена с Политиката за възнаграждения на KBC Group, одобрена на 12.03.2026 г., като промените влизат в сила от 14.04.2026 г.

Приложение 1

(Нов -НС от 28.03.2024г., изм. НС 22.03.2025г.)

Ключов идентифициран персонал

1. Служители на ръководни длъжности

- 1.1. членове на Надзорния съвет
- 1.2. членове на Управителния съвет
- 1.3. ръководители на дирекции, съгласно организационната структура на Дружеството

2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове

- 2.1. ръководител на отдел „Управление на инвестициите“ и служителите от отдел „Управление на инвестициите, които заемат длъжността „Инвестиционен консултант“
- 2.2. ръководител „Управление продажби“ и служителите от „Търговска мрежа“, които заемат длъжността „Регионален мениджър“

3. Отговорен актюер и актюер

4. Служители, изпълняващи контролни функции

Служител Съответствие
Служители дирекция „Правна“
Ръководител на Службата за вътрешен контрол
Ръководител екип „Финансов контрол и репортинг“ и служители в екипа
Ръководител „Управление на риска“ и Специалист управление на оперативния риск
Ръководител на отдел „Вътрешен одит“ и служители в отдела

5. Служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите на ръководни длъжности и служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на Дружеството и на управляваните от него фондове

Не са определени такива, извън посочените по-горе