

Политика за възнагражденията на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД. Общи положения и принципи.

1. Общи положения

„Политиката за възнагражденията“ се одобрява от Надзорния съвет на „Пенсионноосигурителна компания ОББ“ ЕАД („Компанията“) и подлежи на ежегодно преразглеждане. Спазването на „Политиката на възнагражденията“ (Политиката) се наблюдава от Комитета по възнагражденията.

В „Политиката за възнагражденията“ се определят основните принципи на възнагражденията в Компанията, които се прилагат за членовете на Управителния и Надзорния съвет, за служителите на Компанията, в това число:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. отговорния актюер и актюерите;
4. служителите, изпълняващи контролни функции;
5. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на Компанията и управляваните от нея фондове.

2. Общи принципи и политики, свързани с определяне на възнагражденията

- 2.1. Политиката за определяне на възнагражденията насърчава благоразумното и ефективно управление на риска и не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво.
- 2.2. Политиката за определяне на възнагражденията е съобразена с бизнес стратегията на Компанията (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси.
- 2.3. Политиката за определяне на възнагражденията предвижда мерки за избягване конфликт на интереси.
- 2.4. Политиката за определяне на възнагражденията отчита резултатите от дейността на Компанията, финансовата стабилност и рисковите профили на Компанията и управляваните от нея фондове, както и дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.
- 2.5. Политиката за възнагражденията насърчава защитата на капиталовата база на Компанията.
- 2.6. Възнаграждението на служителите и на членовете на Управителния съвет включва фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение.
- 2.7. Фиксираното възнаграждение представлява фиксирано гарантирано брутно възнаграждение, надбавки и придобивки, които не са свързани с индивидуалното представяне на служителя. Фиксираното гарантирано брутно възнаграждение, преди всичко, отразява съответния професионален опит и отговорности на служителя в организацията, както е посочено в длъжностната характеристика.
- 2.8. При определяне на променливото възнаграждение се отчитат комбинация от фактори, в това число представянето на служителя и съответното структурно звено, както и постигането на средносрочните цели, свързани с управлението на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване. Оценката за работата на служителите се основава на финансови и нефинансови показатели.

2.9. Променливото възнаграждение се определя по начин, който да не стимулира конфликта на интереси между личния интерес на служителя и дългосрочния интерес на Компанията. Променливите възнаграждения отчитат и резултатите на Компанията за годината, предхождаща изплащането им, както и текущите финансови резултати, всички текущи и бъдещи рискове, както и необходимата ликвидност.

2.10. Размерът на променливо възнаграждение на годишна база не може да надхвърля една трета от брутното фиксирано възнаграждение за същия период на съответния служител, освен ако част от променливото възнаграждение не се разсрочи. При разсрочване не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три години

2.11. Политиката за възнагражденията предвижда, че предоставено променливо възнаграждение при определени обстоятелства подлежи на връщане, а разсроченото променливо възнаграждение може да не бъде изплатено.

2.12. Балансът между фиксираното и променливото възнаграждение е съобразен със съответните отговорности на служителя, определеното ниво на риск и нивото на конкретната функция. Нивото на фиксираното възнаграждение е достатъчно високо, за да се гарантира, че за съответната позиция може да бъде назначен квалифициран и опитен служител.