

ПОЛИТИКА
ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
В ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО „ТОПЛИНА“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящата политика за формиране на възнагражденията в Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД (Политиката) е разработена в съответствие с изискванията на Кодекса за социално осигуряване и Наредба №48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията на Комисията за финансов надзор за установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД (ПОД „Топлина“ АД, Дружеството).

Чл. 2. Целта на настоящата Политика е да създаде рамка на възнагражденията в дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията. Основната цел на тази Политика е чрез законосъобразна и справедлива организация на възнагражденията да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на Дружеството при разумно управление на рисковете, постигане на неговите цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на Дружеството.

Чл. 3. (1) Политиката се разработва от Управителния съвет в сътрудничество със Специализираната служба за вътрешен контрол, а когато е необходимо и с помощта на експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на Политиката, включително на последиците за риска и управлението на риска.

(2) Надзорният съвет приема разработената и предложена от Управителния съвет Политика и отговаря за нейното прилагане и периодично преразглеждане.

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

(4) Политиката се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 4. (1) Политиката се прилага при формиране на възнагражденията на:

1. Служители на ръководни длъжности - членовете на Управителния съвет и на Надзорния съвет и служители на ръководни длъжности, имащи отношение към осъществяване дейността на Дружеството – директорите на дирекция „Информационно обслужване“, „Финансово-счетоводно обслужване“ и „Административно и правно обслужване“;

2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове - мениджърът по управление на риска в Дирекция „Управление на риска“, директорът на дирекция „Инвестиции“ – портфолио мениджър, директорът и Регионалните директори в дирекция „Продажби“;

3. Отговорен актьор и актьорите;

4. Служители, изпълняващи контролни функции - Ръководителите на Службата за вътрешен контрол, Службата за вътрешен одит, мениджърът по управление на риска в Дирекция „Управление на риска“;

5. служители, за които едновременно са изпълнени следните критерии:

а) възнагражденията им са съизмерими с възнагражденията на служителите по т. 2 и 3 и
б) дейността им оказва влияние върху рисковия профил на Дружеството и управляваните от него фондове.

(2) Политиката не се прилага по отношение на служителите на дружеството, извън посочените в ал. 1.

(3) Политиката трябва да е на разположение на лицата по ал. 1 от настоящата Политика и те трябва да са запознати с нея.

II. Принципи

Чл. 5. Принципите при прилагане на Политиката са в съответствие с естеството, мащаба и комплексността на дейността на ПОД „Топлина“ АД и структурата на вътрешната му организация.

Чл. 6. (1) При формирането на възнаграждението на лицата по чл. 4, ал. 1 се прилагат следните основни принципи:

1. Спазване на действащата в страната нормативна уредба;
2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на служителите;
3. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при договарянето на техните работни заплати;
4. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите на Дружеството;
5. Насърчаване на благоразумното и ефективно управление на риска и да не се стимулира поемането на риск, надвишаващ приемливото ниво;
6. Съобразяване с бизнес стратегията на дружеството, неговите програми за дейността, вътрешните правила и политики, целите, ценностите и дългосрочните интереси;
7. Съответствие с резултатите от дейността, финансовата стабилност, рисковите профили на дружеството и управляваните от него фондове, както и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.
8. Избягване на конфликт на интереси при определяне на различните форми на възнаграждения.
9. Конкретно и ясно определяне на видовете допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат по силата на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;
10. Осигуряване на вътрешна прозрачност чрез предоставяне на информация на служителите за процеса на разработване на Политиката.
11. Съответствие с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица и пенсионерите, както и на акционерите в ПОД „Топлина“ АД.

(2) Прилагането на Политиката следва да е в съответствие с изброените в ал. 1 принципи, както и с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на дружеството и управляваните от него фондове, както и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите

III. СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 7. (1) Дружеството изплаща на лицата по чл. 4, ал. 1 от настоящата Политика постоянно възнаграждение, като може да изплаща и променливо с цел да се осигури подходяща и балансирана структура на възнаграждението на служителите, в съответствие с Бизнес-плана на дружеството, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория.

(2) В ПОД „Топлина” АД се използват следните компоненти на възнагражденията:

1. основно (постоянно) възнаграждение – то се определя на база ролята и позицията на всеки служител, включително неговата квалификация, компетентност и отговорност, и характер на работата, обвързано е с изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа и състоянието/условията на пазара на труда;

2. променливо възнаграждение под формата на:

а) премии и бонуси;

б) облаги, свързани с пенсиониране;

в) други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

(3) обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор на лица по чл. 4, ал. 1, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

Чл. 8. (1) Целта на основното възнаграждение е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техният индивидуален принос към развитието на дружеството.

(2) Постоянното възнаграждение на лицата по чл. 4, ал. 1 включва основното месечно възнаграждение посочено в индивидуалните им договори, както и допълнителни плащания към него, определени с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата или с друг нормативен акт, които се изплащат задължително, както и договорените с индивидуален договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия:

1. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, изплащан в минимален размер при спазване изискванията на нормативната уредба;

2. Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда.

3. Плащания при напускане – при прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

4. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване с вноски от работодателя.

5. Допълнително здравно осигуряване на служителите.

Чл. 9. (1) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение.

(2) Основните принципи за определяне и промяна на основното възнаграждение са регламентирани във "Вътрешни правила за организация на работната заплата".

Чл. 10. (1) Размерът на променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация на оценките за работа на служителя, на съответното структурно звено, на пенсионноосигурителното дружество като цяло, както и на фондовете, управлявани от пенсионноосигурителното дружество.

(2) Оценката на работа на служителя включва финансови и нефинансови показатели.

(3) Оценките по ал. 1 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 ПОД „Топлина“ АД рискове;

(4) 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;

(5) Променливо възнаграждение може да не бъде изплатено, в случаите, когато:

1. не са изпълнени предварително определени в Политиката критерии и показатели;

2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на ПОД „Топлина“ АД, особено когато, в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността на дружеството;

3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или дългосрочни интереси на дружество.

(6) Когато в рамките на една година на лице по чл. 4, ал. 1 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутното възнаграждение, не по-малко от 40% от променливото се разсрочва за период с минимална продължителност от 3 години, в зависимост от икономическия цикъл, дейността на дружеството, както и произтичащите от тази дейност рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(7) Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част съгласно ал. 4, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(8) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част трябва да позволяват коригиране на размера съобразно текущите и бъдещите рискове.

(9) В договорите с лицата по чл. 4, ал. 1 задължително се предвижда, че в случаите когато се установи предоставено изцяло или отчасти променливо възнаграждение, което е получено въз основа на данни, които са се оказали грешни или подвеждащи, то изплатеното променливото възнаграждение следва да бъде върнато изцяло на дружеството.

Чл. 11. (1) За лицата по чл. 4, ал. 1 съотношението между постоянното и променливото възнаграждение, и максималната горна граница на променливото възнаграждение е две трети постоянно възнаграждение към една трета променливо възнаграждение, което е и максималната горна граница на променливото възнаграждение.

(2) Редът и начинът за извършване на оценките на лицата по чл. 4, ал. 1 се определят от УС и се одобряват от НС.

Чл. 12. С оглед предотвратяване на конфликт на интереси лицата по чл. 4, ал. 1 от настоящата Политика могат да получават еднократни и периодични променливи възнаграждения, като размерите им се определят съответно за членовете на Надзорния съвет от Общото събрание на акционерите, за членовете на Управителния съвет – от Надзорния съвет, за всички останали лица, попадащи в обхвата на настоящата политика – от представляващите дружеството.

IV. Възнаграждения на служителите, изпълняващи контролни функции

Чл. 13. Ръководителят на Специализираната служба за вътрешен контрол и подчинените му служители, както и Ръководителят на Специализираната служба за вътрешен одит и Мениджърът по управление на риска:

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.

Чл. 14. Отговорният актюер и актюерите получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на ПОД „Топлина“ АД.

Чл. 15. Спазването на Политиката по отношение на лицата, ръководещи специализираните служби по вътрешен контрол, вътрешен одит, управление на риска, отговорния актюер както и на служителите в техните звена се наблюдава пряко от Надзорния съвет.

V. ОПОВЕСТЯВАНЕ

Оповестяване пред служителите

Чл. 16. (1) ПОД „Топлина“ АД уведомява служителите, посочени в чл. 4, ал. 1 относно приетата Политика, както и критериите по които ще бъдат оценявани.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 4, ал. 1 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

(3) Уведомяването по ал.1 е писмено и може да се осъществи по електронен път, чрез изпращане на електронно съобщение на служебните електронни пощи на служителите по чл.4 или на хартия срещу подпис.

(4) Политиката, критериите и процедурите за оценяване са достъпни на служебна директория в сървър на дружеството, определена от Директор „Информационно обслужване“, както и в интернет сайта на дружеството.

Оповестяване пред заинтересовани лица

Чл. 17. (1) Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД оповестява информация пред заинтересованите лица по отношение на настоящата Политика, както и при всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин и при спазване на принципите за достоверност, цялостност и съдържателност.

(2) ПОД „Топлина“ АД не разкрива информация, която представлява защитена от закона тайна.

(3) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на оповестяване в годишните финансови отчети, самостоятелно изявление или в друга форма.

(4) ПОД „Топлина“ АД оповестява следната информация:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката, включително ако е приложимо, информацията относно името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на Политиката и ролята на заинтересованите 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 акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

Заключителни разпоредби

§ 1. Настоящата Политика е приета от Надзорния съвет с решение по Протокол № 297/30.11.2023 г., която влиза в сила на 01.12.2023 г.

§. 2. С влизане в сила на настоящата Политика, Политиката за формиране на възнагражденията в Пенсионноосигурително дружество „Топлина“ АД, приета с решение на Надзорния съвет по Протокол № 219/28.09.2020 г., се отменя.