

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. (изм. и доп. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Служители на ръководни длъжности - членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет и служители на ръководни длъжности, имащи отношение към осъществяване дейността на Дружеството – директорите на дирекции „Информационно обслужване“, „Административно и правно обслужване“ и „Финансово-счетоводно обслужване“, както и главния счетоводител на дружеството;
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. (изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Отговорния актюер и актюерите;

4. (изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Служители, заемащи длъжности като ръководители на ключови функции по смисъла на КСО - ръководителите и служителите на Службата за вътрешен контрол и Службата за вътрешен одит;

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. (Изм. и доп. с решение на НС от 05.06.2025 г.) (1) Политиката за възнагражденията трябва да:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и да не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
2. е съобразена с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси;
3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси;
4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица и пенсионерите.

(2) Политиката за възнагражденията се актуализира според промените на пазара, на финансовото състояние, рисковия профил на Дружеството и управляваните от него фондове и съобразно с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

(3) 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 - елемент от общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги при пенсиониране и други материални стимули, обвързани с резултатите от дейността, и които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението.

(4) 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. (Изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) (1) Целта на постоянното (основно) 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, с Кодекса на труда или с друг нормативен акт.

IV. ПОСТОЯННО И ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

(нов, приет с решение на НС от 05.06.2025 г.)

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) (изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Оценките по ал. 1 обхващат такъв период, 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 brutното 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. 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. (изм. и доп. с решение на НС от 05.06.2025 г.) (1) 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 съгласно критериите, от представляващите дружеството и се одобряват както следва:

1. за членовете на Надзорния съвет от Общото събрание на акционерите;
2. за членовете на Управителния съвет от Надзорния съвет;
3. за всички останали лица – от представляващите дружеството.

(2) Възнагражденията на лицата по чл. 4, ал. 1 от настоящата Политика се формират в съответствие със следните принципи:

1. съответствие на възнагражденията с ангажираността им с осъществяването на стратегията за развитие на пенсионното дружество, краткосрочните и средносрочните цели, осъществяването на определени задачи и постигане на определени икономически показатели;
2. отчитане на конкретния принос на всеки от тях при изпълнение на законоустановените функции и конкретните задачи;
3. конкретните финансови възможности на Дружеството.

(3) С настоящата Политика, се определят условията при определяне на възнагражденията на лицата по чл. 4, ал. 1, съгласно следните критерии:

1. структура на общото възнаграждение – ПОД „Топлина“ АД може да изплаща постоянно/ фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение, при прилагане на принципите, правилата и критериите съгласно настоящата политика;
2. съотношение на елементите в общото възнаграждение – в Политиката се определя следното допустимо съотношение на елементите в общото възнаграждение:
 - 2.1. променливото възнаграждение се определя в размер до 40% от общия размер на основното брутно възнаграждение за една календарна година, на дадено лице, член на управителния и надзорен орган на Дружеството;

(4) Всеки случай, извън предвиденото по ал. 3, подлежи на одобрение от Общото събрание на акционерите.

IV. Възнаграждения на служителите, изпълняващи контролни функции (отм. с решение на НС от 05.06.2025 г.)

Чл. 13. (изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Ръководителите и служителите на Специализираната служба за вътрешен контрол на Специализираната служба за вътрешен одити 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. (изм. и доп. с решение на НС от 05.06.2025 г.) Спазването на Политиката по отношение на лицата, ръководещи специализираните служби за вътрешен контрол и вътрешен одит, мениджъра по управление на риска, отговорния актюер, както и на служителите в техните звена се наблюдава пряко от Надзорния съвет. Спазването на Политиката по отношение на останалите лица по ал. 4 ал. 1 от Политиката, с изключение на членовете на Управителния и Надзорния съвет на дружеството се наблюдава пряко от Управителния 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 последваща промяна.

(3) (изм. с решение на НС от 05.06.2025 г.) 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, ал. 1 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., изменена и допълнена с решение на Надзорния съвет по Протокол № 321 от 05.06.2025 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.