



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

ПОЛИТИКА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В СИВЗК

СЪДЪРЖАНИЕ:

Глава първа: ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ 2

Глава втора: ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ 2

Глава трета: КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ 3

Глава четвърта: СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА 4

Глава пета: ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИ
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ 6

Глава шеста: ПРОЦЕДУРА ЗА СТРУКТУРИРАНЕ И РАЗСРОЧВАНЕ
НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ 7

Допълнителни разпоредби 8

Заклучителни разпоредби 8

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1(1) Настоящата Политика за формиране на възнагражденията (Политиката) е разработена, с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в СИВЗК и в съответствие с Наредба №48 от 20.03.2013г. на КФН за изискванията към възнагражденията.

Чл. 2. (1) Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на:

1. висшия ръководен персонал на СиВЗК;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. отговорния актюер, актюерите и служителите, изпълняващи контролни функции;
4. всички останали служителите на СиВЗК.

(2) В СиВЗК няма служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по ал. 1, т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на ККооперацията.

Чл. 3. (1) Управителният съвет (УС) по предложение на Председателя на Кооперацията, на основание чл.26, ал.2, т.3 и т.4 от Закона за кооперациите, приема и следи за прилагането на Политиката за възнагражденията, като периодично я преглежда и при необходимост я изменя.

(2) Председателят на Кооперацията организира изпълнението и носи отговорност за прилагането на Политиката, с оглед спазване на заложените в нея принципи.

(3) Контролният съвет (КС), Служба „Вътрешен одит“ и РСВК на СиВЗК подпомагат осъществяването на контрол върху прилагането на Политиката.

(4) Процедурите за определяне на възнагражденията са документирани и са достъпни за лицата по чл. 2, ал. 1, за които се отнасят.

(5)

Глава втора

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Чл. 4. (1) При формиране на възнагражденията на лицата по чл. 2, ал. 1 се прилагат следните основни принципи:

1. Пропорционалност – съответствие между политиките и практиките за възнагражденията и рисковия профил, рисков апетит, големината, вътрешната организация на Кооперацията, както и естеството и сложността на дейността ѝ.
2. Честност – недопускане на дискриминация и неравностойно третиране на лицата по чл. 2 при определяне и договаряне на възнагражденията.
3. Съответствие с ценностите – формирането на възнагражденията следва да мотивира персонала за качествено изпълнение на функциите в съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Кооперацията и проявата на разумни инициативи.

4.Подходящо рисково поведение – възнагражденията на служителите следва да се формират в съответствие с разумното и ефективно управление на рисковете, и избягване конфликт на интереси.

5.Защита на интересите на потребителите на застрахователни услуги.

6.Прозрачност – осигуряване на вътрешна и външна прозрачност чрез – оповестяване и поставяне на видно място на приетата Политика като вътрешно-нормативен акт, общодостъпен за всички служители.

Чл. 5. Важна част от прилагането на Политиката е осигуряването на независима преценка на целесъобразността ѝ, включително и управлението на риска, чрез:

- участие в разработването на Политиката, нейното преразглеждане и актуализиране, от звената компетентни да извършват това.

- Политиката и нейното прилагане са обект на редовен (най-малко годишен) и независим преглед, от служба „Вътрешен одит“ и ръководителя на службата за вътрешен контрол (РСВК), като се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици. Годишен доклад за извършения преглед се предоставя на Контролния съвет и Управителния съвет, като при установени при прегледа съществени слабости и/или отклонения, служба „Вътрешен одит“ и РСВК отправят препоръки към Управителния съвет и Контролния съвет за необходимост от промени.

Глава трета

КАТЕГОРИИ

СЛУЖИТЕЛИ

Чл. 6. (1) За целите на настоящата Политика се разглеждат 4 категории персонал:

1.За служители на ръководни длъжности – за целите на настоящата политика това е висшия персонал, който взема решения или участва в процеса по взимане на решения, които като цяло, или част от тях, оказват влияние върху дейността на Кооперацията и може да влияе значително върху финансовото ѝ състояние. Това са Председателят на Кооперацията, членовете на Управителния съвет, прокуристи, финансови мениджъри, юрисконсулти и служители занимаващи се с управлението или сделки със застрахователни портфейли.

2.Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – ръководителите направления на СиВЗК.

3.Служителите, изпълняващи контролни функции - това са служителите, чиято основна задача е блиц управлението на риска, отговорния актюер, актюер, вътрешния одит.

4.Всички останали служители на Кооперацията.

Глава четвърта

СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 7. (1) Структурата на възнагражденията се формира от няколко компонента, които се комбинират с цел да се осигури подходяща и балансирана структура на пакета възнаграждение на служителите в съответствие с бизнес целите на Кооперацията, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория.

В Кооперацията могат да се използват 3 компонента на възнагражденията:

- *основно (постоянно) възнаграждение* – то се определя на база ролята и позицията на индивидуалния служител, вкл. неговите отговорности и комплексност на работата, изпълнението на задачите, състоянието и условията на пазара на труда, по реда на ЗК;

- *възнаграждение, базирано на постигнати резултати (променливо възнаграждение)* – това (базирано на изпълнението на задачите) възнаграждение, мотивира и възнагражда доброто представяне на служителите по реда на настоящата политика;

- *плащания при напускане* – при прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

(2) Председателят на Кооперацията решава и определя оптимално съотношение между постоянното и променливо възнаграждение на служителите, като това съотношение се определя периодично но с цикъл не по-малък от един път годишно.

(3) Възнагражденията на ръководните лица в областта на вътрешния одит, управлението на риска, спазването на правилата и управлението на човешките ресурси се наблюдават пряко от Контролния съвет и РСВК, които контролират спазването на изискването техните възнаграждения да са съобразно степенна на постигане на целите, свързани с тези функции.

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 Кооперацията.

(2) В СиВЗК основното възнаграждение е двукомпонентно и включва основното месечно възнаграждение на всички категории служители и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и/или за научна степен. Размерът на допълнителното възнаграждение с постоянен характер е в съответствие с искванията на трудовото законодателство в страната.

(3) Основните принципи за определяне и преразглеждане на основното месечно възнаграждение в Кооперацията са регламентирани в Правила за работната заплата в СиВЗК.

Чл. 9. (1) *Променливо* е възнаграждението, базирано на изпълнението на определени цели и задачи, с цел постигане и възнаграждаване на средносрочни резултати, отразяващи нивото и времевия хоризонт на поетите рискове. То

включва постигането и съответната оценка на финансови и нефинансови резултати на ниво Кооперация – структура – индивидуален служител.

(2) Променливото възнаграждение се отпуска по начин, промотиращ благоразумно управление на рисковете и не насърчаващ прекомерното поемане на такива. Това се осигурява чрез:

- определяне на подходящо съотношение между постоянно и променливо възнаграждение;
- основното (постоянното) възнаграждение представлява достатъчна част от общото възнаграждение, за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение;
- размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат, като може и да не се изплаща съгласно съответната компетентна преценка;
- значителна част от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл, приоритетите в дейността на Кооперацията и произтичащите от тях рискове, необходимата ликвидност, както и от длъжността на съответния служител, в случаите, когато променливото възнаграждение е над 30% от brutния размер на постоянното трудово възнаграждение за последната календарна година.

Чл. 10. (1) Конкретните решения относно съотношението между постоянно и променливо възнаграждение, както и продължителността на периода на разсрочване за съответните категории служители се взимат всяка година от Председателя на Кооперацията, като неразделна част от решението за изплащане или не на променливи възнаграждения. Решението за изплащане на променливото възнаграждение се заключава в изчисляването на индивидуален коефициент за всеки служител, с който се завишава постоянното му възнаграждение за съответния отчетен период.

Глава пета

ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 11. (1) Променливото възнаграждение се предлага на служителите на Кооперацията на трудови договори или на договори за управление, като е обвързано с резултатите от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителите, на съответното структурно звено и на Кооперацията като цяло.

(2) Променливото възнаграждение се разпределя на няколко нива:

- на ниво *Кооперация* – Председателят на Кооперацията взема решение дали да се разпределят средства за изплащане на променливи възнаграждения.
 - финансови показатели:
 - рискови показатели: размерът на средствата за променливо възнаграждение следва да се прецизира с оглед видовете и нивата на риск, поети за постигане на финансовите резултати.

- на ниво индивидуален служител – определянето на индивидуалните променливи възнаграждения зависи от следните фактори:

- изпълнение на заложените финансови и стратегически цели на Кооперацията;

- изпълнение на заложените финансови и стратегически цели на структурата;

- индивидуалния принос за постигането на целите на структурата;

- индивидуалното представяне, вкл. съответствие с корпоративните ценности и постигане на бизнес целите;

- принос към изпълнението на изискванията за управление на риска и спазване на правилата на ниво Кооперация – структура – служител. Изпълнението на тези изисквания е предпоставка за това дали да се изплаща променливо възнаграждение и в какъв размер – не се изплаща такова при добро финансово представяне и доказан индивидуален принос, ако служителят, структурата и Кооперацията като цяло не изпълняват или изпълняват частично изискванията за риск и спазване на правилата.

Чл. 12. (1) Оценките за работата на служителите се извършват, както следва:

- Председателят на Контролния съвет, от името на Съвета, извършва оценка на членовете на Управителния съвет по реда на чл.10 от настоящата политика, отчитайки в дискусия изпълнението на задачите през изминалата година, както и определяне на тези за текущата година. КС извършва оценка и на ръководителя на служба „Вътрешен одит“ и РСВК.

- Административния директор изготвя предложения до председателя на Контролния съвет, РСВК и председателя на Управителния съвет, които извършват оценка на служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и на тези, изпълняващи контролни функции.

- Оценките на останалите служители се извършват от РСВК в съответствие с Процедурите за оценка на трудовото представяне на служителите на Кооперацията.

(2) При изпълнение на изискванията и процедурата по ал. 1, се взима решение за изплащане на индивидуални променливи възнаграждения, както следва:

- служители по чл. 6, ал. 1, т. 1 и т. 3 – решенията за разпределяне и размер на променливо възнаграждение на тези категории персонал се взима от Председателя на Кооперацията;

- служители по чл. 6, ал. 1, т. 2 – решенията за разпределяне и размер на променливо възнаграждение се взима от Председателя на Кооперацията;

- служители по чл. 6, ал. 1, т. 4 – в тези случаи ръководителите на структури предлагат дали да се определи променливо възнаграждение на даден служител и в какъв размер. Управителният съвет преглежда, коригира и предлага проект за решение. Окончателното решение е на Председателя на Кооперацията.

Глава шеста

ПРОЦЕДУРА ЗА СТРУКТУРИРАНЕ И РАЗСРОЧВАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 13. (1) Структурата на променливото възнаграждение на служителите по чл. 2, ал. 1, т. 1-3 представлява 100% парично възнаграждение, като подлежи на разсрочване. На служителите на Кооперацията могат да се предлагат и пожизнени и/или срочни пенсионни застраховки като бонус за сметка на Кооперацията. В този случай допълнителното възнаграждение се счита за разсрочено. Конкретния размер на рентата се изчислява по съответните действащи пенсионни тарифи към момента на отпускането ѝ.

(2) Променливото възнаграждение на лицата по чл. 2, ал. 1, т. 4 може да бъде 100% парично и не подлежи на разсрочване.

Чл. 14. (1) Променливото възнаграждение на служителите по чл. 2, ал. 1, т. 1-3 е обект на разсрочване.

(2) Квотата от над 30% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност 3 години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на лицето и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(3) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

(4) Конкретните стойности по ал. 2-3 се определят ежегодно от Председателя на Кооперацията.

Чл. 15. (1) Предоставянето на променливото възнаграждение, включително отложената му част, се извършва в зависимост от:

1. финансовото състояние на Кооперацията; и

2. резултатите от дейността на Кооперацията, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

(2) Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на вече изплатени или придобити такива.

Допълнителни разпоредби

§1. По смисъла на настоящата Политика:

1. „Звена с контролни функции“ са служба „Вътрешен одит“, служба „Управление на риска“, „Ръководител служба вътрешен контрол“.

Заклучителни разпоредби

§ 2. Настоящата Политика се предоставя на всички служители в Кооперацията за запознаване.

§ 3. Към настоящата политика всяка година се изготвя Предложение за формиране на променливите възнаграждения в кооперацията (Приложение), която е неразделна част от Политиката.

§ 4. Настоящата политика е приета и одобрена от Управителния съвет на СивЗК с Протокол №9/18.09.2013г. .

Приложение

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В СИВЗК ЗА 2013г.**

1. Предложението за формиране на променливи възнаграждения е изготвено в съответствие с настоящата политика на база:

1. потвърждение на финансовите резултати на Кооперацията, за предходната година;

2. резултатите по т. 1 са основа за изготвяне на предложение за отпускане или не на средства за изплащане на променливи възнаграждения на служителите;

3. при положително становище по т. 2 се определя точния размер на сумата за променливи възнаграждения на служителите;

2. След анализа на постигнатите финансови резултати от СИВЗК за 2012 г., Контролният съвет имайки предвид:

- финансовото състояние на Кооперацията;
- икономическата конюнктура и очакванията за развитието на

българската икономика през 2013 г.;

Предложи: да не се разпределят средства за променливо възнаграждение; съотношението да бъде от 100% основно месечно възнаграждение и 0% променливо месечно възнаграждение на служителите от всички категории персонал.

3. При промяна на обстоятелствата по т. 2 Контролният съвет може да преразгледа своето предложение.

4. Решенията по предходните точки се свеждат на вниманието на всички служители.