

БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП

**ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

Име на документа:	Политика и практика за определяне и предоставяне на възнаграждения на Булстрад ВИГ
Версия:	8.1
Дата:	27.03.2023
Собственик:	Булстрад ВИГ, дирекция“ Правна“
Име на файла:	Политика и практика за определяне и предоставяне на възнаграждения на Булстрад ВИГ .pdf
В сила от:	28.03.2023
Обхват:	Булстрад ВИГ
Списък за разпространение:	Всички служители
Публикуване:	Вътрешна мрежа

Съдържание

Изменения на документа.....	4
Одобрения на документа	4
Член.1.Обхват, съдържание и цели.....	5
Член. 1.2. Одобрение и актуализация.....	5
Член.2. Приложимост на Политиката по отношение на други лица от финансовата група	5
Член.3. Приоритет на императивните изменения в нормативната уредба	5
Раздел II. Основни принципи на Политиката	5
Член.4. Пропорционалност между дружествата от финансовата група.....	5
Член.5. Отчитане на риска при определянето на възнагражденията, съотношението между постоянната и променливата им част, начина на предоставянето им.	7
Член.6. Съответствие между Политиката и целите и дългосрочните интереси на дружеството. Съобразеност на Политиката с принципите и добрите практики за защита на интересите на потребителите на застрахователни услуги, както и с Рисковете за устойчивост.	7
Член.7. Предотвратяване на конфликта на интереси	8
Член.8. Общи принципи за възнагражденията на служителите, извършващи дейност по разпространението на застрахователни или презастрахователни продукти	8
Член.9. Компетентност на Надзорния съвет по отношение на Политиката	8
Член. 10.Правомощия на Управителен съвет на Дружеството по отношение на Политиката.....	9
Раздел III. Приложно поле на Политиката по отношение на категориите персонал	10
Член.11. Категории персонал, чието възнаграждение е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството.....	10
Член.12. Категории персонал, натоварени с контролни функции и функции по оценка на риска, чието възнаграждение не е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството.....	11
ГЛАВА 2. СПЕЦИАЛНИ РАЗПОРЕДБИ	11
Раздел I. Общи положения при определяне на постоянните и променливите възнаграждения.	11
Член.13. Ред за определяне на възнагражденията.....	11
Член.14. Оценяване	11
Раздел II. Постоянно възнаграждение	12
Член.15. Същност, цел, определяне на постоянното възнаграждение	12
Раздел III. Променливо възнаграждение	12
Член.16. Същност и цел	12
Член.17. Категории персонал, които могат да получат променливо възнаграждение и връзката на променливото възнаграждение с резултатите на Дружеството.	13
Член.18. Предоставяне на променливото възнаграждение.....	14

Член.19. Определяне на общия размер и условията за предоставяне на променливо възнаграждение по категории персонал	14
Член.20. Определяне на конкретния размер на променливото възнаграждение на съответния служител	15
Член.21. Разсрочване предоставянето на променливото възнаграждение	15
Член.22. Задържане предоставянето на променливото възнаграждение, намаляване на размера му или непредоставяне на променливото възнаграждение	15
Член.23. Предоставяне на променливо възнаграждение и обезщетение при предсрочно прекратяване на договор	16
Член.24. Връщане на предоставено променливо възнаграждение.....	16
ГЛАВА 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	16
Член.25. Ред за уведомяване и оповестяване на Политиката и практиката	16
Член.26. Документация - съхраняване	17
Член.27. Дефиниции на понятия използвани в Политиката.....	17
Член. 28.ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОНТАКТ	18
Член. 29. ПРЕГЛЕД НА ДОКУМЕНТА	18

Управление на документа

Изменения на документа

Версия на документа на Дружеството	Версия и дата на приложимост на документа на VIG	Изменения	Дата	Собственик
1.0		Приемане на Политиката	01.06.2012	Директор Дирекция "Правна"
2.0		Изменения и допълнения	27.11.2015	Директор Дирекция "Правна"
3.0		Изменения и допълнения	24.11.2017	Директор Дирекция "Правна"
4.0		Изменения и допълнения	23.11.2018	Директор Дирекция "Правна"
5.0		Изменения и допълнения	23.04.2019	Директор Дирекция "Правна"
6.0		Изменения и допълнения	25.10.2021	Директор Дирекция "Правна"
7.0	VIG Group Policy Remuneration Version: 5.0/02.08.2022	Изменения и допълнения	12.09.2022	Директор Дирекция "Правна", „ЧР“ и „Съответствие“
8.0	VIG Group Policy Remuneration Version: 5.0/02.08.2022	Изменения и допълнения	27.03.2023	Директор Дирекция "Правна", „ЧР“ и „Съответствие“
8.1	VIG Group Policy Remuneration Version: 5.0/02.08.2022	Техническа поправка	04.12.2023	Директор Дирекция "Правна", „ЧР“ и „Съответствие“

Одобрения на документа

Версия	Дата	В сила от	Одобен от
1.0	01.06.2012	01.06.2012	НС на Булстрад ВИГ
2.0	27.11.2015	27.11.2015	НС на Булстрад ВИГ
3.0	24.11.2017	24.11.2017	НС на Булстрад ВИГ
4.0	23.11.2018	23.11.2018	НС на Булстрад ВИГ
5.0	23.04.2019	23.04.2019	НС на Булстрад ВИГ
6.0	17.12.2021	17.12.2021	НС на Булстрад ВИГ
7.0	11.10.2022	11.10.2022	НС на Булстрад ВИГ
8.0	28.03.2023	28.03.2023	НС на Булстрад ВИГ

Член.1.Обхват, съдържание и цели

Настоящата Политика и практика за определяне и предоставяне на възнагражденията в БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП (наричана надолу за краткост „Политиката“) се приема в съответствие с изискванията на действащото законодателство.

Член. 1.2. Одобрение и актуализация

Настоящата Политика се преразглежда поне веднъж годишно и се изменя своевременно, при необходимост, от ръководителят на дирекция „Правна“.

Политиката се одобрява от Надзорния съвет на Дружеството.

Дружеството оповестява информацията относно Политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информация, която представлява защитена от закона тайна.

Член.2. Приложимост на Политиката по отношение на други лица от финансовата група

Доколкото БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП е участващо предприятие и е част от групата на „Виена Иншурънс Груп“, то е налице взаимна обвързаност на политиките за възнагражденията на „Виена Иншурънс Груп“ и Булстрад Виена Иншурънс Груп и е налице съответствие със законовите и регулаторните изисквания и тяхното правилно прилагане.

Доколкото Застрахователно акционерно дружество „БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП“ е мажоритарен акционер в други лица получили лиценз за извършване на дейност по реда на Кодекса за застраховането, които са задължени да приемат политика и практика за определяне и предоставяне на възнагражденията, то основните положения на тази политика би следвало да се прилагат съответно и за тези лица, като се отчитат различията в бизнес модела на всяко от дружествата от финансовата група.

Представителите на БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП в органите на дружествата от финансовата група, в чиято компетентност е приемането на политика и практика за определяне и предоставяне на възнагражденията са длъжни да предприемат всички необходими действия за съобразяване на дружествата от финансовата група с настоящата Политика.

Член.3. Приоритет на императивните изменения в нормативната уредба

Всички императивни изменения в нормативната уредба, следващи приемането на настоящата Политика, които противоречат на отделни клаузи от нея, я изменят като влизат в сила от датата на тяхното влизане в сила.

Раздел II. Основни принципи на Политиката

Член.4. Пропорционалност между дружествата от финансовата група

- 1) Спазването на принципа на пропорционалност означава постигане на съответствие между Политиката на съответното дружество от финансовата група и неговия рисков профил, предразположеност към поемане на рискове и неговата бизнес стратегия, така че да е налице ефективно спазване на принципите на действащата нормативна уредба.

- 2) Критериите за прилагане на принципа на пропорционалност между дружествата от финансовата група са следните:
 1. Големина - стойността на активите, пасивите, границата на платежоспособност, броя на служителите и агенциите на дружествата от финансовата група;
 2. Вътрешна организация - тя се преценява от гледна точка на система на управление - едностепенна (съвет на директорите) или двустепенна (управителен и надзорен съвет), регистрация на регулирани пазари, разрешение за използване на вътрешни модели за измерване на капиталовите изисквания, корпоративна стратегия и действаща методология за измерване, оценка и предотвратяване на операционен риск.
 3. Естество, обхват и сложност на дейността - отчитат се инвестирането на свободните средства и техническите резерви на дружеството от финансовата група; видовете продукти, които предлага; техният относителен дял в портфейла му; рисковият профил на продуктите и тяхната обезпеченост от гледна точка на технически резерви; начин на определяне на техническите резерви - нормативно регламентиран или одобрен от компетентните органи на застрахователен надзор; начини на плащане на застрахователната премия / начини за предоставяне на възнаграждението на застрахователните посредници - авансово или след получаването на съответната застрахователна премийна вноска; клиентите, към които са насочени съответните продукти на дружествата; правилата и процедурите за приемане за застраховане и вероятността от антиселекция; презастрахователните договори.
- 3) Отделните критерии по ал.2 по-горе не следва да се разглеждат самостоятелно, а само в тяхната комбинация. Например: При двустепенна система на управление или търговия на емитирани от дружеството ценни книжа на регулирани пазари, с оглед на обстоятелството, че са налице повече нива на контрол се предполага, че е по-малка възможността за вземане на решения, които биха повлияли в значителна степен на рисковия профил на дружеството с цел измамно постигане на по-високи резултати за получаване на по-високо възнаграждение. Но дори в тези случаи, като и когато дружеството е малко по отношение на активи, пасиви, от съществено значение ще е изложеността му на риск по отношение на неговата продуктова ориентация или инвестирането на свободните му средства във високо рискови инструменти.
- 4) Принципът на пропорционалност следва да намира приложение и вътре в Дружеството с оглед на категориите персонал и възможността на съответната категория персонал да взема решения, които се отразяват върху рисковия профил на Дружеството и могат да доведат до необходимост от завишаване на капиталовите изисквания към това лице. В допълнение на критериите споменати в ал.2. по-горе, следва да се вземат предвид и: ниво в йерархията; обхвата на ангажиментите, които съответният служител е упълномощен да поема от името на Дружеството; големината на групата от лица, които само в съвкупност имат съществено влияние върху рисковия профил на Дружеството; моделът за заплащане на групата дейности, в които са заети съответните служители (напр. постоянна заплата с допълнително променливо възнаграждение или споразумения за споделяне на печалбата); съотношението променлива/постоянна част и/или общият размер на възнаграждението.

Член.5. Отчитане на риска при определянето на възнагражденията, съотношението между постоянната и променливата им част, начина на предоставянето им.

- 1) Политиката е разработена на принципа на избягването на прекомерното поемане на рискове и отчита влиянието на възнагражденията върху капиталовите изисквания.
- 2) Политиката за променливите възнаграждения е гъвкава и допуска възможност не само за намаляването му, но и за непредоставянето му при отрицателни резултати.

Член.6. Съответствие между Политиката и целите и дългосрочните интереси на дружеството. Съобразеност на Политиката с принципите и добрите практики за защита на интересите на потребителите на застрахователни услуги, както и с Рисковете за устойчивост.

- 1) Политиката отразява дългосрочните цели и интереси на управителните и надзорни органи на Дружеството и на неговите акционери. Като неразривно свързана с организационната структура и финансовата прогноза на дейността на Дружеството по чл. 33 от КЗ, във връзка с чл. 76 от КЗ, тя е съобразена с програмата за дейността на Дружеството.
- 2) С оглед на защита на интересите на потребителите на застрахователни услуги, Политиката предвижда възможност за коригиране на променливото възнаграждение, както и обвързване на възнаграждението с постигането на определени цели и резултати. Тя предвижда и разсрочване на предоставянето на променливото възнаграждение, когато размерът му е над определения в действащата нормативна уредба размер. Всичко това ограничава възможността за изпадане на Дружеството в противоречие с нормативно установените капиталови изисквания и по този начин допринася за защита на интересите на потребителите на застрахователни услуги.
- 3) Съобразеност на Политиката с рисковете за устойчивост

При изплащане на възнаграждения на лица в управлението на Дружеството, се взима предвид общия рисков профил и състоянието на платежоспособността на Булстрад ВИГ, в обхвата на дефинираните цели и ключови показатели (т.нар. „KPI“).

Конкретни рискове за устойчивост могат да бъдат включвани в системата за възнаграждения, постепенно, заедно с развитието на управлението на тези рискове в рамките на управлението на риска в Дружеството.

Възнагражденията на служителите и застрахователните посредници се управляват, така че системата за възнаграждения да е устойчива, в дългосрочен план, и в съответствие със секторните разпоредби (вкл. т.нар. „Платежоспособност II“). За тази цел рисковете за устойчивост се идентифицират в рамките на процеса на инвентаризация на риска и са обхванати в рамките на последващите процеси за управление на риска, както и в процеса на СОРП, в зависимост от тяхната същественост.

Принципите на определяне и предоставяне на възнаграждения на служителите и застрахователните посредници не съдържат специален набор от критерии, според които оценката или намаляването на рисковете за устойчивост биха се заплащали отделно.

Системата за определяне и предоставяне на възнаграждения в Дружеството не мотивира поемането на прекомерни рискове.

Член.7. Предотвратяване на конфликта на интереси

Настоящата политика насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво.

- 1) „Приемливото ниво“ се определя съгласно политиките за управление на риска и предвидените в тях лимити за поемане на риск на Булстрад Виена Иншурънс Груп, в това число в отношенията с доставчици на услуги. Политиката за възнагражденията не застрашава способността на Дружеството да поддържа необходимите собствени средства.
- 2) Настоящата Политика следва принципа за формиране на възнагражденията при избягване на конфликт на интереси като решаващ орган за определянето и контрол върху политиката за възнагражденията е надзорният съвет - орган, който е колективен и независим от органите на управление и служителите на Дружеството.
- 3) Мерките за избягване на конфликт на интереси са съгласно действащите в Дружеството вътрешни политики и правила за разкриване и предотвратяване конфликт на интереси и обхващат :
 1. лицата, които разработват политиката за възнагражденията, които я одобряват или преразглеждат, както и които подготвят, сключват или преразглеждат споразуменията относно възнагражденията;
 2. лицата, които сключват или записват застрахователни или презастрахователни договори, които могат значително да се отразят на рисковия профил на застрахователя или презастрахователя;
 3. управителите на активи.

Член.8. Общи принципи за възнагражденията на служителите, извършващи дейност по разпространението на застрахователни или презастрахователни продукти

- 1) Служителите, извършващи дейност по разпространението на застрахователни или презастрахователни продукти следва да действат в съответствие с интересите на ползвателите на застрахователни услуги и да отправят подходяща препоръка или да предоставят информация по безпристрастен, ясен и неподвеждащ начин.
- 2) Възнагражденията, основаващи се на целите по отношение на продажбите не създават стимул за препоръчването на определен продукт на ползвател на застрахователни услуги в случаите, когато това би довело до нарушаване интересите на ползвателите на застрахователни услуги, както и не създават стимул да се препоръча един застрахователен продукт вместо друг такъв, който да отговаря по-добре на потребностите на ползвателя.

Член.9. Компетентност на Надзорния съвет по отношение на Политиката

- 1) Надзорният съвет на Дружеството:
 1. одобрява политиката за възнагражденията и промените в нея;
 2. определя дали ще бъде предоставено променливо възнаграждение, общият му размер, неговото разсрочване (когато са налице предпоставките за разсрочването), както и неговото намаляване, задържане или връщане в предвидените в Политиката случаи;

3. определя съотношението между постоянната и променлива част на възнаграждението за всяка от категориите персонал, както и максималната горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал;
 4. отговаря за прилагането на Политиката за възнагражденията;
 5. отговаря за извършването на периодичен (най-малко веднъж годишно) основен и независим преглед, на политиката и практиката за възнагражденията;
 6. въз основа на констатациите, специализираната служба за вътрешен контрол или външни консултанти, преценяват дали Политиката функционира по предназначение (по-специално, че са включени всички одобрени схеми за възнаграждения; предоставените възнаграждения са подходящи и адекватно отразяват рисковия профил и целите на Дружеството) и дали Политиката е в съответствие с националните и международните разпоредби, принципи и стандарти;
 7. определя за кои позиции и категории персонал се прилага настоящата Политика;
 8. одобрява план за навременно отстраняване на пропуските, когато в резултат на периодичните прегледи се установи, че системата за възнагражденията не функционира по предназначение;
 9. изпълнява и други функции, предоставени в неговата компетентност в Политиката, вътрешните актове Дружеството или съгласно действащата нормативна уредба.
- 2) Надзорният съвет, самостоятелно или по предложение на Управителния съвет може да взема всякакви решения по отношение на предоставянето, непредоставянето, задържането или връщането на променливи възнаграждения на всички категории персонал или отделни служители, независимо от правомощията на други органи и лица съгласно настоящата Политика. Решенията на надзорния съвет са с приоритет и имат отменителен ефект върху решенията на другите органи и лица, взети в съответствие с правомощията им съгласно настоящата Политика.

Член. 10.Правомощия на Управителен съвет на Дружеството по отношение на Политиката

Управителният съвет:

1. съдейства на Надзорния съвет при подготовката на Политиката и практиката за възнагражденията, както и на промените в нея;
2. може да прави предложения за изменение на Политиката;
3. може да предлага промени по отношение на включените в приложното поле на политиката за възнагражденията категории служители;
4. има право да получава предварителна информация за резултатите от независимия вътрешен преглед на Политиката, както и да прави своите възражения, коментари и забележки по тези резултати;
5. извършва и други дейности, възложени му от Надзорния съвет, Политиката или действащата нормативна уредба.

Раздел III. Приложно поле на Политиката по отношение на категориите персонал

Член.11. Категории персонал, чието възнаграждение е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството.

Категориите персонал, чиито функции оказват влияние върху рисковия профил на Дружеството и чието възнаграждение е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството са следните:

1. Изпълнителните членове на Управителния съвет;
2. Други членове на Управителния съвет;
3. Ръководителите на ръководни длъжности по смисъла на чл. 76 от Кодекса за застраховането, които докладват пряко на органите на управление на Дружеството или отговарят на основни структурни звена, с изключение на лицата по чл.12 по-долу.
4. Други служители, чиято дейност индивидуално или групово (например структурно звено или част от структурно звено) е свързана с поемане на рискове, включително лица, които са упълномощени да сключват договори над определена стойност, съгласно вътрешните правила на Дружеството и да вземат решения, които имат значение за определяне на рисковия профил на Дружеството.
5. Други служители, невключени в т.1 - т.4 от този член, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по т.1 - т.4, служители с най-голям дял променливо спрямо постоянното възнаграждение, и служители или група служители, чиито дейности могат да доведат до неоправдано поемане на рискове от Дружеството.
6. Служители, извършващи дейност по разпространение на застрахователни или презастрахователни продукти. Категориите персонал, които получават променливо възнаграждение са Служители от структурите за продажби:
 - 6.1 Директор/Зам.директор „Генерална агенция“;
 - 6.2 Мениджър екип в Агенция;
 - 6.3 Мениджър екип „Посредническа мрежа“;
 - 6.4 „Експерт/Ръководител Сектор автомобилно/общо застраховане“;
 - 6.5 Специалист „Застрахователна дейност“;
7. „Счетоводител, специалист“ в Генерална агенция;
8. Служители, извършващи дейности по обработка на претенции за изплащане на застрахователно обезщетение. Категориите персонал, които получават променливо възнаграждение са :
 - 7.1. Специалист;
 - 7.2.Старши специалист;
 - 7.3.Главен специалист;
 - 7.4.Младши експерт;
 - 7.5.Експерт;
 - 7.6.Старши експерт;

- 7.7. Главен експерт;
- 7.8. Заместник директор;
- 7.9. Директор;

Член.12. Категории персонал, натоварени с контролни функции и функции по оценка на риска, чието възнаграждение не е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството

Категориите персонал, чието възнаграждение не е свързано с постигането на определени резултати от Дружеството са следните:

- 1. Членовете на Надзорния съвет;
- 2. Служителите, изпълняващи контролни функции по чл.78, ал.1, т.1-3 от Кодекса за застраховане – функция по управление на риска, функция за съответствие, функция по вътрешен одит и служителите, в техните отдели;
- 3. Отговорен актюер и актюерите;
- 4. Други служители, определени с решение на Надзорния съвет.

ГЛАВА 2. СПЕЦИАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Раздел I. Общи положения при определяне на постоянните и променливите възнаграждения.

Член.13. Ред за определяне на възнагражденията

Общият размер на средствата за възнаграждения (постоянни и променливи) и свързаните с тях разходи за персонала се определят ежегодно от Управителния съвет на Дружеството и се одобрява от Надзорния съвет, като част от одобрения годишен бюджет на Дружеството.

Член.14. Оценяване

- 1) Оценката за работата на служителите се основава на финансови и нефинансови показатели, както и на спазването на правилата за управление на риска, на нормативната уредба и вътрешните актове на дружеството.
- 2) Оценката на представянето на конкретните лица се извършва, както следва:
 - 1. Председателят на Надзорния съвет извършва оценка на членовете на Управителния съвет, отчитайки изпълнението на задачите през изминалата година, както и определянето на тези за текущата година.
 - 2. Председателят на Управителния съвет извършва оценка на служителите, изпълняващи контролни функции по чл.78, ал.1, т.1-3 от Кодекса за застраховане – функция по управление на риска, функция за съответствие, функция по вътрешен одит.
 - 3. Членовете на управителния съвет извършват оценка на директорите от структурните звена, за които те съгласно вътрешното разпределение на функциите между тях отговарят.
 - 4. Оценките на останалите служители, доколкото те са включени в обхвата на настоящата Политика, се извършват от ръководителите на съответните структурни звена в съответствие с Политиката за развитие и оценка на представянето на служителите.

- 3) Оценката на представянето на всяко отделно структурно звено на Дружеството се извършва от Управителния съвет на Дружеството, а на Управителния съвет - от Надзорния съвет;
- 4) Оценката на представянето на Дружеството като цяло се извършва от надзорния съвет въз основа решението на общото събрание на Дружеството по отношение на годишните финансови отчети на Дружеството и докладите на одиторите.

Раздел II. Постоянно възнаграждение

Член.15. Същност, цел, определяне на постоянното възнаграждение

- 1) Целта на постоянното възнаграждение е да възнаградят служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техния индивидуален принос за развитието на Дружеството.
- 2) Постоянното възнаграждение е двукомпонентно и включва основното месечно възнаграждение на всички категории служители и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, съгласно действащата нормативна уредба.
- 3) Основните принципи за определяне и преразглеждане на постоянното месечно възнаграждение в Дружеството са регламентирани в Правила за работната заплата в Дружеството.

Раздел III. Променливо възнаграждение

Член.16. Същност и цел

- 1) Булстрад Виена Иншурънс Груп може да определи и изплаща променливо възнаграждение по смисъла на Наредба № 48 от 20.03.2013г. на лицата по чл. 11, т.1-7 и чл. 12, т. 2 - 4 от настоящата Политика, ако са изпълнени условията и предпоставките за предоставяне на променливи възнаграждения, описани в настоящия документ (включително и решение на съответните органи на Дружеството по отношение на определяне и предоставяне на променливите възнаграждения).
- 2) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността чрез комбинация от:
 1. оценка за работата на лицето;
 2. оценка за работата на съответното структурно звено;
 3. оценка за работата на Дружеството като цяло
- 3) Променливото възнаграждение е единствено парично възнаграждение. Променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции няма да бъдат предоставяни.
- 4) Променливото възнаграждение се формира по начин, стимулиращ разумното управление на рисковете и не насърчаващ прекомерното поемане на такива и съобразно действащата нормативна уредба. Това се осигурява чрез:

1. определяне на оптимално съотношение между постоянното и променливо възнаграждение и

Настоящата Политика е приета от Надзорния съвет на БУЛСТРАД ВИГ с решение от 01.06.2012 г. и променена с решение от 27.11.2015г.; решение от 24.11.2017г.; решение от 23.11.2018г., решение от 23.04.2019г., решение от 17.12.2021, решение от 11.10.2022, решение от 28.03.2023

определяне на максимална горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал,;

2. постоянното възнаграждение да представлява значително голяма част от общото възнаграждение, за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му;
3. размерът на променливото възнаграждение да отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат;
4. За всички членове на Управителния съвет, тази част от възнаграждението, свързана с устойчивостта, ще се разпределя по равно през трите следващи години и ще бъде превеждана при наличие на устойчиво развитие, т.е. в случай на положителен годишен резултат (при печалба преди данъчно облагане по-голяма от 0).
5. когато в рамките на една година на лице по чл. 11, т.1-7 и чл.12, т. 2 - 4 от настоящата Политика се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три години в зависимост от икономическия цикъл, приоритетите в дейността на Дружеството и произтичащите от тях рискове, както и от позицията на съответния служител. Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.
- 5) При определяне на променливото възнаграждение, трябва да се вземе предвид и коефициента на платежоспособност на Дружеството, който е основен рисков индикатор и е ограничен от изискванията на рисковата политика на Групата на ВИГ.
- 6) Булстрад Виена Иншурънс Груп изплаща допълнителни възнаграждения в предвидените в Кодекса на труда случаи.
- 7) Булстрад Виена Иншурънс Груп може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения за получени годишни резултати и премии, като например „тринадесета заплата“, целеви награди за изпълнение на допълнително възложени или предварително изпълнени задачи.
- 8) Допълнителните възнаграждения се одобряват за изплащане с решение на Управителния съвет по мотивирано предложение на Изпълнителните директори и след положително заключение на Управителния съвет относно финансовите резултати на дружеството за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

Член.17. Категории персонал, които могат да получат променливо възнаграждение и връзката на променливото възнаграждение с резултатите на Дружеството.

- 1) Всички лица по чл. 11, т.1-7 и чл. 12, т. 2 -4 от настоящата Политика имат право на променливо възнаграждение. Това променливо възнаграждение зависи от степента на постигане на лични и екипни цели, свързани с техните функции и степента на приноса им за постигане на корпоративните цели.

- 2) В зависимост от категорията персонал, както и от позицията на служителя в организационната структура променливото възнаграждение може да зависи или да не зависи от резултатите на Дружеството. Тази зависимост се определя с решение на Управителния Съвет. Независимо от това обаче, може да бъде взето решение за предоставяне на променливо възнаграждение на определени категории персонал или служители дори, когато резултатите на Дружеството не отговарят на поставените критерии и очаквания, както и да бъде взето решение за непредоставяне, задържане или връщане на променливо възнаграждение от тези лица когато резултатите на Дружеството отговарят на поставените критерии и очаквания.
- 3) Възможно е, лошите резултати на Дружеството да са съпроводени и от липса на принос на лицата по чл. 11, т.1-7 чл. 12, т.2-4 за изпълнение на функциите им или с неизпълнение на целите, свързани с функциите им, което може да доведе до непредоставяне, задържане или връщане на променливото им възнаграждение на самостоятелно основание, а именно поради тази липса на принос или неизпълнение.

Член.18. Предоставяне на променливото възнаграждение

- 1) В случай, че въз основа на годишното оценяване Надзорният съвет вземе решение за предоставяне на променливо възнаграждение на всички или на определени категории персонал, имащи право на променливо възнаграждение, то част от него предоставя под условие като аванс според изискванията на Наредба 48 от 20.03.2013г.
- 2) Условието, при което предоставеното авансово променливо възнаграждение става окончателно и дължимо от Дружеството е предоставянето и размерът му да бъдат потвърдени от Надзорния съвет с решение, взето въз основа на дългосрочната оценка, обхващаща период от три години от вземането на съответното решение на Надзорния съвет за предоставяне на променливо възнаграждение. В случай, че до изтичането на тригодишния период по предходното изречение Надзорният съвет не се е произнесъл, счита се, че същият приема годишното оценяване и като дългосрочна оценка, а предоставеното под условие и въз основа на решението на Надзорния съвет авансово променливо възнаграждение става дължимо от Дружеството и окончателно

Член.19. Определяне на общия размер и условията за предоставяне на променливо възнаграждение по категории персонал

- 1) Надзорният съвет, по предложение на Управителния съвет определя общият размер на авансовото и предоставяно под условие променливо възнаграждение, както общо за всички категории персонал и така и по категории персонал.
- 2) Надзорният съвет, по предложение на Управителния съвет и при наличието на предпоставките по 20, ал.1 определя каква част от предоставяното авансово и под условие променливо възнаграждение за съответната категория персонал ще се разсрочва и периодът на разсрочване, съобразено с действащата нормативна уредба.
- 3) Надзорният съвет, самостоятелно или по предложение на Управителния съвет определя през периода по чл. 18 ал.2 дали това предоставено авансово и под условие променливо възнаграждение ще бъде намалено, задържано, както и дали или каква част от платеното авансово и под условие променливо подлежи на връщане.

Член.20. Определяне на конкретния размер на променливото възнаграждение на съответния служител

- 1) Конкретният размер на предоставяното авансово и под условие променливо възнаграждение на конкретния служител се определя само ако са налице решения на Надзорния съвет по чл.18 ал.1 и чл.19, ал.1 за предоставяне на такова възнаграждение на съответната категория персонал.
- 2) Конкретният размер на възнаграждението по ал. 1 от този член на всеки от служителите се определя от Управителния съвет на Дружеството.

Член.21. Разсрочване предоставянето на променливото възнаграждение

- 1) Когато в рамките на една година на конкретното лице въз основа на краткосрочните оценки по се предоставя авансово променливо възнаграждение в размер повече от една трета от brutното годишно възнаграждение на това лице, то част от това авансово променливо възнаграждение се разсрочва в съответствие с нормативните изисквания.
- 2) Процентът на авансовото променливо възнаграждение, който се разсрочва, и периодът, за който то се разсрочва се определят с решението на Надзорния съвет. Те зависят от категорията персонал, към която е лицето, естеството на неговата дейност, позицията му както и от възможността му да взема решения, които оказват съществено влияние върху Дружеството.

Член.22. Задържане предоставянето на променливото възнаграждение, намаляване на размера му или непредоставяне на променливото възнаграждение

- 1) Надзорният съвет поне веднъж годишно извършва преглед и оценка на информацията и данните, въз основа на които се предоставя променливо възнаграждение.
- 2) Въз основа на оценката по ал.1 Надзорният съвет, може да реши да намали размера на променливото възнаграждение, което следва да се предостави или да откаже изцяло предоставянето на разсрочената част на променливото възнаграждение ако:
 1. видно от финансовите показатели, отразени в справките, предоставяни на компетентния държавен орган за застрахователен надзор, Дружеството е изпаднало във временно или дългосрочно несъответствие с капиталовите изисквания, с изискванията за размер на собствените средства и границата на платежоспособност, установени в Кодекса за застраховането, Закона за публичното предлагане на ценни книжа или Търговския закон и в определените в нормативната уредба срокове не са предприети конкретни мерки за отстраняване на тези несъответствия.
 2. е налице съществена негативна промяна в икономическата ситуация в страната като например промяна на фиксирания валутен курс лев/евро или друго;
 3. е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;
 4. има доказателства, че конкретното лице, на което би следвало да се предостави променливото възнаграждение е допуснало съществено нарушение на вътрешните правила и преди всичко на тези, отразяващи се на поетите от Дружеството рискове;
5. в случай на злоупотреба, измама или друго престъпно действие, извършено от лицето, на което би

следвало да се предостави променливото възнаграждение;

6. в случай че решението за предоставяне на променливото възнаграждение се основава на данни, за които може да се направи основателно предположение, че са явно погрешни.
7. в случай, че решението за предоставяне на променливо възнаграждение на конкретното лице се основава на данни, които не отчитат правилно приноса на конкретното лице или не е съобразно със степента на постигане на целите, свързани с функциите на конкретното лице или на конкретното структурно звено.

Член.23. Предоставяне на променливо възнаграждение и обезщетение при предсрочно прекратяване на договор

- 1) С прекратяването на договора се преустановява предоставянето на променливо възнаграждение, освен ако между лицето, чийто договор е прекратен, и Дружеството няма друго споразумение. Такова споразумение се сключва само с предварителното одобрение или оправомощаване от надзорния съвет на лицето, сключващо споразумението от името на Дружеството. В този случай, разпоредбите на чл.21 и чл.22 също намират приложение.
- 2) Независимо от основанията за прекратяване на договора, Дружеството има право да получи връщане на предоставеното променливо възнаграждение при наличието на обстоятелствата по чл.24 по-долу.
- 3) Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договори, извън тези, дължими по Кодекса на труда, трябва да отразяват постигнатите резултати и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

Член.24. Връщане на предоставено променливо възнаграждение

- 1) Лицата получили променливо възнаграждение въз основа на данни, които впоследствие са се оказали явно погрешни са длъжни да върнат изцяло или отчасти това възнаграждение.
- 2) Определянето на данните като „явно погрешни” следва да се основава на обективна преценка от независимо лице, като например специализирано одиторско предприятие, и на доказателства. В тези случаи надзорният съвет определя размера - пълен или частичен, на променливите възнаграждения, които подлежат на връщане.
- 3) Когато, променливото възнаграждение е предоставено под формата на финансови инструменти, лицето дължи връщане на паричната им равностойност.
- 4) В договорите на лицата, които имат право на променливо възнаграждение се включват клаузи, гарантиращи връщането на променливото възнаграждение при настъпването на горните обстоятелства, както и връщането на авансово предоставеното променливо възнаграждение при настъпването на условията и предпоставките по настоящата Политика.

ГЛАВА 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член.25. Ред за уведомяване и оповестяване на Политиката и практиката

- 1) Дружеството уведомява лицата, заемащи позиции, за които се прилага Политиката при постъпването им в длъжност. Уведомлението на конкретното лице обхваща частта от Политиката, която се отнася

за заеманата от него позиция. То може да бъде оформено и като приложение към договора на това лице.

- 2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма, свеждат се до знанието на лицата при постъпването им в длъжност, съответно при всяка следваща промяна на тяхната длъжност, ако за тази длъжност Политиката също намира приложение. Те също могат да бъдат включени в приложението към договора на съответното лице по ал.1 от този член.
- 3) При запознаването и приемането на Политиката, лицето бива уведомено, че тя може да бъде променена от страна на Дружеството с решение на Надзорния съвет. Тези обстоятелства се удостоверяват от лицето с подписа му или по друг начин предвиден в действащата нормативна уредба.
- 4) Лицето удостоверява с подписа си или по друг начин предвиден действащата нормативна уредба, че е запознат, че при наличие на обстоятелствата по чл.22 и чл.23 да бъде намалено, задържано, непредоставено или върнато предоставеното му условно авансово променливо възнаграждение.
- 5) Дружеството оповестява информация относно Политиката и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна. На оповестяване подлежи информацията, посочена в действащата нормативна уредба. Оповестяването може да бъде под една от следните форми: самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или друга подходяща форма.

Член.26. Документация - съхраняване

- 1) Политиката, всички нейни изменения и допълнения, протоколите от заседанията на комитета за възнагражденията, надзорния съвет, констатациите и докладите на специализираната служба за вътрешен контрол, протоколите за краткосрочни и дългосрочни оценки и данните, въз основа на които те са направени, както и всякаква друга документация, свързана с установяването на данни, послужили като основа за оценката се съхранява от ръководителя на съответното структурно звено за човешки ресурси за период не по-кратък от пет години от изготвянето и оформянето на съответния документ.
- 2) Всички документи по отношение на конкретното лице (конкретните критерии и оценки на съответното лице, както и други документи, свързани с Политиката), представляват част от личното досие на това лице и се съхраняват през целия срок на действие на договора с него, както и за период не по-кратък от пет години след прекратяването му.

Член.27. Дефиниции на понятия използвани в Политиката

Използваните в тази Политика понятия носят смисъла, определен по-долу:

1. „Дружеството” - „Дружеството” е БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП.
2. „Дружества от финансовата група” - Дружество от финансовата група по смисъла на настоящата Политика е ЗЕАД „БУЛСТРАД ЖИВОТ ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП”.
3. „Възнаграждение” - За целите на настоящата Политика, възнагражденията включват всички форми на плащания или стимули, направени пряко или косвено от Дружеството за извършените от персонала дейности. Допълнителните плащания или други стимули, които са част от общата политика на

Дружеството, предоставени по негова преценка и които не създават стимули за поемане на риск, не се включват в използваното в тази политика понятие за възнаграждение и са извън приложното поле на Политиката. Понятието „възнаграждение” не обхваща дивидентите, получавани от акционерите на Дружеството (когато някой от тях попада в категориите персонал по чл.11 и чл.12 по-горе), освен ако предоставянето им представлява средство или метод за заобикаляне на изискванията на нормативната уредба.

4. „Персонал” - По смисъла на настоящата Политика, персонал са физически лица, за които съгласно чл.11 и чл.12 се прилага Политиката и заемат позициите си по трудов договор или по граждански договор.

Член. 28.ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОНТАКТ

При всякакви въпроси касаещи настоящата Политика, може да се обръщате към ръководителя на Дирекция „Правна“ на Дружеството.

Член. 29. ПРЕГЛЕД НА ДОКУМЕНТА

Версия	В сила от	Одобрен от	Дата на преглед на документа	Извършил прегледа	Заключение
1.0	01.06.2012	НС на Булстрад ВИГ	*2013 *2014 *14.10.2015	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	** Не е необходима актуализация *Необходима е актуализация.
2.0	27.11.2015	НС на Булстрад ВИГ	*16.11.2016 *18.10.2017	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	*Не е необходима актуализация *Необходима е актуализация..
3.0	24.11.2017	НС на Булстрад ВИГ	10.10.2018	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	Необходима е актуализация.
4.0	23.11.2018	НС на Булстрад ВИГ	14.03.2019	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	Необходима е актуализация.
5.0	23.04.2019	НС на Булстрад ВИГ	*26.11.2020 *15.09.2021	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	*Не е необходима е актуализация. *Необходима е актуализация.
6.0	17.12.2021	НС на Булстрад ВИГ	16.08.2022	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	Необходима е актуализация.
7.0	11.10.2022	НС на Булстрад ВИГ	06.02.2023	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	Необходима е актуализация.
8.0	28.03.2023	НС на Булстрад ВИГ	04.12.2023	Директор Дирекция „Правна“ и „Съответствие“	Техническа поправка- коригирана длъжност на лицата по чл.11, т.7 - „Счетоводител ,специалист” в Генерална агенция
8.0	28.03.2023	НС на Булстрад ВИГ			