

**ЦЕНТРАЛНА КООПЕРАТИВНА БАНКА - АД**

**ПОЛИТИКА**

**ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
В ЦЕНТРАЛНА КООПЕРАТИВНА БАНКА- АД**

## **РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1.** Политиката за формиране на възнаграждения в Централна кооперативна банка - АД има за цел установяване правилата и нормите за определяне на възнагражденията на работещите в системата на Централна кооперативна банка

**Чл.2.** Политиката за възнаграждения е в съответствие с приетата Препоръка на Комисията на европейските общности от 30 април 2009 г. и Ръководните принципи за политиката по възнаграждения на Комитета на европейските банкови надзорници и препоръките на БНБ за привеждане на политиките и правилата за възнагражденията в съответствие с посочените европейски документи в сектора на финансовите услуги, както и с Наредба № 4/21.12.2010 г. и Указанията на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките, с което се цели прилагане на последователна и подходяща политика за възнаграждения на служителите, съответстваща на възможностите за понасяне на риск, на ценностите и дългосрочните интереси на банката и на целите за избягване на конфликт на интереси.

Политиката за възнаграждения е в съответствие и с действащото трудово и друго, имащо отношение към персонала законодателство, бизнес плана на банката и перспективите за нейното развитие.

**Чл. 3.** Чрез Политиката за възнаграждения се цели:

1. Осигуряване на конкурентни и равностойни нива и структури на заплащане, както и пряка зависимост на възнагражденията с приноса, качеството и потенциала на персонала на банката.

2. Обвързване на резултатите от труда /производителност, качество и количество на извършената работа, подобряване и/или създаване на нови банкови продукти и услуги, постигане на определени цели и др./ с индивидуалното трудово възнаграждение на служителите с цел повишаване ефективността от труда на персонала в банката.

3. Оценяване на професионалните и делови качества на служителите, тяхното привличане, задържане, мотивиране, развитие и създаване на способности и умения за реализиране целите на банката.

4. Стимулиране инициативата на служителите за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и подобряване културата на труда.

5. Повишаване на икономическата ефективност от банковата дейност при съчетаване на интересите на персонала и на работодателя.

## **РАЗДЕЛ ВТОРИ ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ**

**Чл. 4.** При формиране на възнагражденията на персонала на банката, се прилагат следните принципи:

1. Пропорционалност - възнагражденията да отговарят на мястото на служителите на банката в служебната йерархия, на обема и сложността на функционалните им задължения и на произтичащите от тях нива на поет риск;

2. *Коректност* – недопускане на дискриминация и неравностойно третиране 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 банката;

4. *Рисково поведение* - възнагражденията на служителите следва да се формират в съответствие с разумното и ефективно управление на рисковете;

5. *Прозрачност* – вътрешна и външна.

**Чл. 5.** *Важна част от прилагането на Политиката за възнаграждение е осигуряване на независима преценка за целесъобразността ѝ, както и извършване на преглед и контрол по нейното реализиране, като:*

*/1/ Надзорният съвет по предложение на Управителния съвет приема и следи за прилагането на Политиката за възнагражденията, като извършва периодичен преглед на същата. Надзорният съвет извършва периодичен преглед на Политиката за възнагражденията най-малко веднъж в годината и при необходимост я изменя.*

*/2/ Управителният съвет организира изпълнението и носи отговорност за прилагането на Политиката с оглед спазване на заложените в нея принципи.*

*/3/ Оперативното прилагане на политиките и процедурите за възнагражденията е обект на изпълнение и постоянен преглед на Политиката за възнаграждения от ръководството на банката.*

*/4/ „Управление на персонала“ участва в разработването и прилагането на политиките и процедурите за възнагражденията в банката.*

*/5/ „Вътрешен одит“ съдейства за осъществяването на контрол върху прилагането на Политиката за възнаграждения.*

**Чл. 6.** *Политиката за възнаграждения е достъпна и прозрачна за служителите. Служителите се запознават предварително с критериите, използвани при определяне на възнаграждение им. Процесът на атестация се документира и е прозрачен за всеки служител.*

**Чл.7./1/** *Съгласно Наредба № 8 на БНБ за капиталовата адекватност на кредитните институции, ЦКБ-АД оповестява на Интернет страницата на банката политиката и практиката за възнаграждения на категориите персонал по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките.*

*/2/ ЦКБ-АД докладва пред БНБ за броя на лицата, които получават годишни възнаграждения над размера, установен в Директива 2010/76/ЕС.*

## **РАЗДЕЛ ТРЕТИ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ**

**Чл.8./1/** *Политиката за възнаграждения се отнася за следните категории персонал:*

*1. Висш ръководен персонал – Управителен съвет, изпълнителни директори и прокурист на банката;*

2. Служители, чиито функционални задължения са свързани с поемане на риск при изпълнение на същите – ръководители на структурни звена в Централно управление и клоновете, дилъри, брокери, служители, изпълняващи функции по управление на риска, кредитни специалисти и др.;

3. Служители, изпълняващи контролни функции – вътрешни одитори, служители по администриране на кредитната дейност, по анализ и управление на кредитния риск;

4. Служители, участващи в колективни органи в банката, оказващи влияние върху управлението и риска на банката;

5. Всички останали служители на банката от всички организационни нива и категории, извън посочените по чл. 8, т.1.- т.4.

/2/ В банката няма служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по чл. 8, т.1.- т.4. и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на банката

## **РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ СТРУКТУРА И ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**Чл.9.** Структурата на възнагражденията е както следва:

/1/. **Постоянни възнаграждения** – отнасят се за целия персонал на банката под формата на основна работна заплата и допълнителни трудови възнаграждения.

1. Основна работна заплата – като възнаграждение за определени трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи на съответното работно място или длъжност в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда, за времетраене на извършваната работа, за квалификация, образование и лични качества на служителя.

2. **Допълнителни трудови възнаграждения** - допълнителни възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и други нормативни актове, уреждащи този вид възнаграждения.

/2/. **Променливи възнаграждения**

1.Променливи възнаграждения - възнаграждения /бонуси, награди и др./ по предварително зададени критерии за целия персонал на банката. Стимулирането с променливо възнаграждение е в зависимост от финансовите резултати на банката от една страна и от провежданата политика на банката за разпределение на средства при добри финансови резултати, от друга;

2. Променливи възнаграждения във формата на финансови и материални стимули и облаги;

3. Общият размер на променливите възнаграждения на лицата по т.2.2. не трябва да ограничава поддържането и подобряването на капиталовата база.

4. Променливо възнаграждение не се изплаща чрез използване на инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Наредба № 4/21.12.2010 г;

5. Гарантирано променливо възнаграждение може да се предоставя по изключение и единствено на новопостъпили служители само за първата година след назначаването.

6. Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на служителите и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

7. Лицата по т. 2.2. на настоящия член не трябва да използват лични стратегии за хеджиране или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложиени във възнагражденията им.

**/3/.Възнаграждения и придобивки със социален характер:**

- Пенсионно осигуряване - работодателят прави за своя сметка допълнително пенсионно осигуряване на служителите по трудови договори в размер равен на личната вноска от всеки служител и не повече от 10 % от минималната работна заплата за страната.

- Други придобивки със социален характер- социални плащания на служители, които не са обвързани с постигане на конкретни резултати.

**Чл.10.** Променливите възнаграждения се разпределят на следните нива:

1.На ниво банка - променливите възнаграждения /бонуси/ се определят от Надзорния съвет за постигнати годишни финансови резултати на банката във връзка с изпълнение на основните показатели в годишния бизнес план, характеризиращи дейността на банката.

2. На ниво структурни звена в Централно управление и клоновете – след решението на Надзорния съвет за определяне на средства за годишни променливи възнаграждения /бонуси/, Управителният съвет разпределя средствата по структурни звена в зависимост от приноса на всяко звено за резултатите на банката и от оценката на управлението на риска и спазването на правилата от това звено.

3.На ниво служители - определят се конкретните размери на сумите за променливи възнаграждения по служители.

**Чл.11./1/.** Променливи възнаграждения за постигнати годишни резултати се предоставят по структурни звена, като разпределението им между служителите се осъществява след отчитане приноса на всеки служител, съгласно схемата за разпределение на възнагражденията, определена в Процедурата за оценяване на персонала.

**/2/** Директорите на клонове се стимулират в зависимост от нивото на изпълнение на договорите за управление и мениджмънт. Размерът на персоналите възнаграждения на директорите се определят от изпълнителните директори и прокуриста.

**Чл. 12. /1/** Променливите възнаграждения за постигнати годишни резултати на мениджърския екип и други служители, поемащи риск са в зависимост от дейността по предварително зададени критерии и оценката от трудовото представяне при постигане на разумен баланс между постоянното и променливо възнаграждение и бонуса.

**/2/** За насърчаване благоразумното и ефективно управление на риска, променливите възнаграждения се обвързват с резултатите на банката в дългосрочен план и не се изплащат гарантирани променливи възнаграждения.

**/3/** При изплащане на променливо възнаграждение на мениджърския екип и други служители, поемащи риск, най- малко 40 % от него се разсрочва за период с продължителност 3 години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на банката и

произтичащите от нея рискове, както и от дейността на съответния служител.

*/4/ При отрицателни резултати от дейността, изплатените променливи възнаграждения се връщат в размер, съгласно оценка на постигнати резултати.*

*/5/ Част от възнагражденията на мениджърския екип могат да бъдат под формата на акции. Същите имат право да продават акциите най-малко 3 години след придобиването им.*

*/6/ При прекратяване на правоотношенията на мениджърския екип и други служители, поемащи риск, обезщетения за променливи възнаграждения, не се изплащат, когато прекратяването се дължи на незадоволителни резултати от дейността.*

**Чл.13./1/** Служителите се стимулират и за постигнати конкретни лични и екипни резултати от определени дейности и за определени периоди при осъществяването политиката на банката – добро трудово представяне, професионална квалификация, спазване на технологичната и трудова дисциплина, проявени лоялност и коректност, неналожени дисциплинарни наказания и др.

*/2/ Открояването на личния и екипния принос на служителите е на база изпълнението на предварително утвърдени показатели за отделните дейности на банката, заложен в различни системи за стимулиране.*

*/3/ За изпълнение на важни и срочни задачи и проекти, свързани с повишаване ефективността на банковата дейност могат да се изплащат целеви награди.*

**Чл. 14./1/** За констатирано неизпълнение на поставени задачи или допуснати нарушения при изпълнение на служебни задължения, за нарушаване на технологичните правила и трудова дисциплина, на професионалната етика и други, както и при налагане на дисциплинарни наказания по Кодекса на труда, служителите се санкционират чрез лишаване изцяло или частично от възнаграждения по системите за стимулиране и/или от възнаграждение за постигнати годишни резултати на клона /банката/;

*/2/ На напусналите служители и на тези, депозирали молби за напускане към датата на изплащане на суми за стимулиране, възнаграждения за стимулиране не се изплащат.*

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1.** Настоящата Политика за възнаграждения в Централна кооперативна банка е разработена в съответствие с Наредба № 4 на БНБ и Указанията на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките.

**§2.** Политиката за възнаграждения е в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа, отнасящи се за възнагражденията в публично дружество.

**§3.** Настоящата Политика за възнаграждения е основа за разработване и прилагане на Система за възнаграждения на служителите в Централна кооперативна банка.

**§ 4.** Политиката за възнаграждение е приета от Управителния съвет с протокол № 14 от 31.03.2011 г. и влиза в сила от 01.04.2011 г.