

Информация за настоящата Политика за възнагражденията в Райфайзенбанк (България) ЕАД, която се прилага за Райфайзен Асет Мениджмънт (България) ЕАД

1. Резюме

Политиката за възнагражденията в Райфайзенбанк (България) ЕАД, която се прилага за Райфайзен Асет Мениджмънт (България) ЕАД, следва общия подход към възнагражденията, който включва парично и непарично възнаграждение, предоставяно на служителите срещу тяхното време, талант, усилия и постигнати резултати. Общият подход към възнагражденията включва следните елементи:

- Възнаграждение;
- Допълнителни придобивки;
- Трудово представяне и признание;
- Развитие и кариерни възможности ;
- Инициативи за баланс между професионалния и личния живот.

Настоящата Политика предоставя общи насоки за свързано с трудовото представяне и адекватно за пазара възнаграждение, допълнителни придобивки и признание, съгласно Общия подход към възнагражденията. Управлението на трудовото представяне се покрива от LAW-2015-0032 Performance Management RBI Group (вкл. SUP-2017-0149 Standard Performance Management) и от ПЛ 14.03.01. „Политика за Управление на представянето“ на РББГ.

2. Обхват

Настоящата Политиката покрива международен стандарт за обективна, прозрачна и справедлива структура на възнагражденията, в съответствие с нормативните насоки. Системата за възнаграждение на РББГ е в съответствие с и стимулира разумното и ефективно управление на риска и не насърчава поемането на рискове, които надвишават допустимите граници. Настоящата Политика е в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на РБИ Груп и РББГ и включва мерки за избягване на конфликт на интереси.

Целта ни е да привлечем и запазим мотивирана и квалифицирана работна сила и да възнаграждаваме служителите за справяне с бъдещите предизвикателства пред РББГ и РБИ Груп съгласно разумното и ефективно управление на риска.

Справедливото и безпристрастно отношение в РББГ и всички структури на Групата РБИ е принцип в областта на общото възнаграждение. Настоящата Политика за възнагражденията е разработена с цел подпомагане на дългосрочната стратегия на РББГ и Групата РБИ от гледна точка на банковата група, а също предоставяне на рамката, позволяваща на РББГ да оперира на местния пазар.

Като общ принцип, настоящата Политика за възнагражденията осигурява прилагането на местно ниво на рамката за трудови възнаграждения на Групата по отношение на

всички категории служители на РББГ, включително членовете на Управителния съвет, както и на дъщерните дружества.

3. Общи принципи за възнаграждение в РБИ Груп

Общите принципи за възнаграждение в РБИ Груп, изложени в този раздел, следва да се прилагат за всички служители (включително Членовете на УС) на РББГ, както и на дъщерните дружества и се основават на:

- Общите насоки на РБИ Груп относно обвързаното с трудовото представяне и адекватно на пазара възнаграждение, допълнителни придобивки и признание в съответствие с Общия подход към възнагражденията и
- Нормативните насоки към принципите за възнаграждение.

Общите принципи за възнаграждение в РБИ Груп са както следва:

- РБИ Груп и РББГ използват опростена и прозрачна система за трудови възнаграждения, която следва бизнес стратегията на РББГ и банковата група и съответства на нормативните изисквания.
- Принципите за възнаграждение подпомагат бизнес стратегията и дългосрочните цели на компанията, интереси и ценности, в частност чрез използването на набора от КПП на РБИ, както и ключови културни компетенции.
- Принципите за възнаграждение включват мерки за избягване на конфликти на интереси.
- Принципите и политиките за възнаграждение са съобразени с и насърчават стабилните и ефективни практики за управление на поемането на риск и избягват стимулирането на неподходящо поемане на риск, което надвишава допустимия риск за РББГ, в частност чрез КПП и управленските процеси (напр. процес за управление на представянето, риск комитети, бонус пул подход).
- Чрез унифицирането на нашата стратегия, визия и система за трудови възнаграждения ние се стремим да оптимизираме риска на всички нива чрез реструктуриране на системата за трудови възнаграждения и чрез ограничаване на променливите възнаграждения, за да насърчим допълнително разумното и ефективно управление на риска, което поддържа и води до един процес на по-точно планиране на разходите от гледна точка на многогодишното развитие.
- Свързаните с длъжността надбавки са важен инструмент за постигане на описаната по-горе цел. Правилното прилагане на възнаграждения въз основа на длъжността изисква изпълнение на набор от предварително установени изисквания.
- Възнаграждението се основава на функционалната структура (например структура на категоризация/градиране на позициите) и е свързано с представянето; освен това специални наредби се прилагат за членове на персонала, чиито професионални дейности оказват значително влияние върху рисковия профил („Идентифициран персонал“).
- Възнаграждението е конкурентно, постижимо и разумно, и се определя съобразно относителната стойност на позицията, пазарните нива и практики.

- Насърчаваме развитието, удовлетвореността и лоялността на нашите служителите чрез предоставяне на финансова стабилност и като акцентираме управлението на трудовото представяне върху развитието на нашите служители.
- Комбинацията на заплащане (частта на променливото възнаграждение към фиксираното възнаграждение) е добре балансирана, което може да позволи на всеки служител адекватна издръжка, основаваща се на фиксиран доход, като по този начин се позволява напълно гъвкава политика на променливо възнаграждение, включваща възможността за неизплащане на променливо възнаграждение, като в същото време осигурява финансова сигурност на служителите.
- Променливото възнаграждение може да се състои от:
 - годишен бонус;
 - плащания съгласно мотивационни схеми, с цел намаляване на риска;
 - други специфични форми на променливо възнаграждение.
- Общото променливо възнаграждение не ограничава възможността на РББГ да подсили своята капиталова база.
- Всички програми за променливо възнаграждение включват разпоредби за долен и горен праг.
- Променливото възнаграждение не се изплаща чрез средства или методи, които улесняват избягването на регулаторните изисквания и/или настоящата Политика.
- Трудовото представяне е основата на всички схеми за променливи възнаграждения и взема предвид:
 - Индивидуално представяне/представяне на звено (включително съответствие с Кодекса на поведение на Група РБИ и разпоредбите за нормативно съответствие),
 - Представяне на Групата, представяне на РББГ (когато е приложимо), представяне на дружеството и
 - Разходи за рискове, ликвидни и капиталови разходи.
- Индивидуалното представяне е съвкупността от постигнатите резултати и поведение/компетенции, базирани както на количествени, така и на качествени измерители, оценени в рамките на процеса на управление на груповото представяне и като се вземат предвид финансови и нефинансови критерии.
- Представянето на групата/отдела е съвкупността от постигнатите резултати, базирани на количествени измерители, следвайки набор от Ключови показатели за представяне.
- Чрез обвързването на значителна част на променливото възнаграждение с представянето на Групата, в съответствие с нормативните и законови изисквания, а също и чрез преодоляване на капсулирането на отделните организационни звена по отношение на споделянето на информация, полагаме усилия да максимизираме ползата за акционерите.
- Оптимизирането на системите за управление на възнагражденията и за управление на трудовото представяне води до още по-голям фокус върху дългосрочните и висококачествени взаимоотношения с нашите клиенти.
- Служители, които имат контролни функции, се възнаграждават отделно от бизнес звеното, за което отговарят, имат съответната власт и тяхното възнаграждение се определя на базата на постигането на техните организационни цели, свързани с техните функции, без да се взема под внимание резултата от бизнес дейностите, които съблюдават. Комбинацията от фиксирано и променливо възнаграждение трябва да бъде претеглена в полза на фиксираното възнаграждение.

- Политиката в областта на пенсионното осигуряване е в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на РББГ. Ако служителят напусне дружеството преди пенсионирането си, допълнителните пенсионни обезщетения по преценка на работодателя се задържат при работодателя за срок от пет години под формата на капиталови инструменти. Ако служителят достигне пенсионна възраст, допълнителните пенсионни обезщетения по преценка на работодателя се изплащат на служителя под формата на капиталови инструменти, като разпределението се отлага за срок от пет години.
- Гарантираното променливо възнаграждение не е съвместимо със стабилното управление на риска и с принципа възнаграждението да е обвързано с представянето и не следва да бъде част от плановете за възнаграждение; използва се само по изключение, при назначаването на нов персонал и когато РББГ има стабилна и солидна капиталова база и може да бъде предоставяно само през първата година от наемането.
- Всички плащания, свързани с преждевременно прекратяване на договор, трябва да отразяват трудовото представяне в течение на времето и не трябва да поощряват неизпълнението или лошото ръководство.

4. Видове възнаграждения. Определяне и изплащане на възнагражденията.

Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.

УД „Райфайзен Асет Мениджмънт (България)” ЕАД може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение. Частта на променливото възнаграждение към фиксираното възнаграждение е добре балансирана, което позволява на всеки служител адекватна издръжка, основаваща се на фиксиран доход, като по този начин се позволява напълно гъвкава политика на променливо възнаграждение, като в същото време се осигурява финансова сигурност на служителите.

4.1. Фиксирано трудово възнаграждение

Трудовото възнаграждение е фиксирано, когато условията за изплащането му и неговият размер:

- са предварително определени;
- не са по преценка на работодателя;
- са разбираеми за служителите и са определени обективно и въз основа на предварително установени правила;
- са постоянни (което означава, че са постоянни в течение на времето и са обвързани с конкретна длъжност и организационни отговорности);
- не предвиждат поощрения за поемане на рискове;
- са окончателни (без да се засяга местното законодателство);
- не могат да бъдат намалявани, прекъсвани или отменяни от страна на РББГ;
- не зависят от представянето.

Основната заплата е фиксирано възнаграждение, което не варира според представянето на компанията или индивида или според постигнати резултати. То следва да отразява преди всичко съответния професионален опит и отговорности в организацията, както са

изложени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор.

4.2. Принципи на променливото възнаграждение

Променливото възнаграждение е:

- Важен елемент от философията за общото възнаграждение и целта му е да привлече, мотивира и задържи служителите.
- Основава се на ясни критерии за трудово представяне, които трябва да са както от количествен, така и от качествен характер, и които са свързани със създаването на стойност с регулиран риск.

Всяка схема за променливо възнаграждение трябва да награждава и поощрява поведение, което носи определен успех на компанията и изгражда стойност за акционерите.

Променливото възнаграждение трябва да е в рамките на разумното, да е балансирано в сравнение с основната заплата (съотношение фиксирано – променливо възнаграждение) и да съответства на обичайните практики на местния пазар. Всяка схема за променливо възнаграждение трябва да има определено целево променливо възнаграждение. Целевото променливо възнаграждение може да бъде изразено или в % от основната заплата или в сума в местна валута, и представлява нивото на променливото възнаграждение за 100% ниво на представяне.

Предварително изискване за получаване на променливо възнаграждение е или системата за стандартно управление на представянето или наличието на система за поставяне на цели за ясно измерване на представянето и/или резултатите.

Резултатите се определят като се използват финансови и нефинансови показатели/цели. Тези цели могат да бъдат на ниво РБИ Груп, РББГ, УД, екип или отделен служител. Целите трябва да бъдат от количествено и качествено естество. Показателите за представяне за функциите, свързани с риск, одит и нормативно съответствие трябва да отразяват специфичните изисквания за тези функции.

Неетично поведение или поведение, което не съответства на правилата, отменя всяко реализирано добро финансово представяне и намалява променливото възнаграждение на служителя.

5. Процес на подбор на идентифициран персонал

Всяка година РББГ трябва да идентифицира позициите/служителите със съществено влияние върху риска за РББГ и/или РБИ Груп в съответствие с Инструкциите за подбор на Идентифицирания персонал на РБИ Груп.

Процесът на подбор на идентифицирания персонал трябва да осигури честно, разбираемо и равно отношение спрямо всички служители и трябва да уважава и съблюдава задължителните разпоредби на местното законодателство.

6. Специфични принципи за възнаграждение в РБИ Груп, приложими за Идентифицирания персонал

Там където възнаграждението е свързано с представянето, общият размер на възнаграждението се основава на комбинация от оценката на представянето на лицето и на съответното бизнес звено и на цялостните резултати на РББГ/УД, а когато се оценява индивидуалното представяне, под внимание се вземат финансови и нефинансови критерии.

Оценката на представянето е поставена в многогодишна рамка, за да се гарантира това, че процесът на оценка е основан на дългосрочно представяне и че реалното изплащане на компонентите от възнаграждението, основани на представянето, обхващат период, който взема под внимание базовия бизнес цикъл на РББГ и съответните бизнес рискове.

Значителна част, при всички положения поне 40 % от променливото възнаграждение, се разсрочва за период, не по малък от три до пет години („Разсрочване“) и е правилно приведена в съответствие с естеството на бизнеса, присъщите му рискове и дейностите на въпросния служител.

7. Модели за изплащане на бонуси на Идентифицирания персонал

Общи положения

В случай че променливо възнаграждение се изплаща на служители, определени като „Изцяло засегнат идентифициран персонал“, изплащането на бонуса (и на всяко друго променливо възнаграждение) трябва да отговаря на следните нормативни изисквания:

- Най-малко 50 % от отпуснатото променливо възнаграждение се изплащат в капиталови инструменти.
- Най-малко 40 % от променливото възнаграждение подлежи на разсрочване и се изплащат пропорционално; в случай на бонус в особено голям размер (както е дефинирано по-долу), както и за Членовете на УС, Прокуристи и служители, чието възнаграждение е съизмеримо с това на предходните категории лица, поне 60 % от променливото възнаграждение подлежи на разсрочване и се изплащат пропорционално.
- Прилага се „Задържане“ на капиталовите инструменти.
- Не трябва да се надвишава „Тавана на бонус“ .
- Всяко променливо възнаграждение, включително разсрочената част, се изплаща или придобива само ако са изпълнени входящите критерии.

Продължителността на периода на разсрочване се установява в съответствие с бизнес цикъла, естеството на бизнеса, присъщите му рискове и действията на въпросния служител.

Променливото възнаграждение, включително разсрочената част, се изплаща или придобива само ако това е устойчиво съгласно цялостната финансова ситуация на РББГ и е оправдано по отношение на представянето на РББГ, бизнес звеното и съответния служител.

Без да се засягат общите принципи на местното договорно и трудово право, общото променливо възнаграждение като цяло значително се намалява, в случаите, когато се наблюдава ниско или отрицателно финансово представяне на институцията, като се

вземе предвид както текущото възнаграждение, така и намаленията в изплащането на суми, изработени в предишни периоди, включително чрез мерките Malus или Clawback.

В случай, че сумата на общото променливо възнаграждение (включително стимули, бонуси и всякакво друго променливо възнаграждение, ако има такова), начислено за дадена финансова година на отделен член на идентифицирания персонал на РАМ не надвишава общата сума от 30 000 лева бруто (абсолютен праг на маловажност) и в допълнение не надвишава 30% от годишната брутна заплата (относителен праг на маловажност), изискването за плащане в капиталови инструменти (включително Задържане), Разсрочване и последващото отчитане на риска за променливото възнаграждение (Malus или Clawback) могат да подлежат на Неутрализация, въз основа на Принципа на пропорционалността.

По принцип променливият компонент не трябва да надвишава 100 % от фиксирания компонент на общото възнаграждение.

Използването на всякакъв вид лични стратегии за хеджиране или застраховки върху възнаграждението и отговорността, намаляващи ефекта от изравняване на риска, заложен в договора за възнаграждение, не са позволени и са строго забранени.

8. Управление

Надзорният Съвет на УД „Райфайзен Асет Мениджмънт (България)” ЕАД приема Политиката и отговаря за нейното прилагане и периодично преглеждане.

Надзорният Съвет на УД „Райфайзен Асет Мениджмънт” ЕАД определя годишното възнаграждение на членовете на УС на дружеството в съответствие с Чл. 39, ал. 2 от Устава на същото при съблюдаване на местното законодателство и в съответствие с Политиката за възнагражденията в Райфайзенбанк (България) ЕАД.

С настоящото, УС на УД „Райфайзен Асет Мениджмънт (България)” ЕАД декларира, че копие от Политиката за възнагражденията ще бъде предоставена на хартиен носител безплатно при поискване.