

**ПОЛИТИКА**

**ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ИНТЕРНЕСЪНЪЛ АСЕТ БАНК АД**

## **СЪДЪРЖАНИЕ:**

<i>Глава първа:</i> <b>ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<i>Глава втора:</i> <b>ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ</b> .....	4
<i>Глава трета:</i> <b>КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ</b> .....	5
<i>Глава четвърта:</i> <b>СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА</b> .....	6
<i>Глава пета:</i> <b>ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ</b> .....	8
<i>Глава шеста:</i> <b>ПРОЦЕДУРА ЗА СТРУКТУРИРАНЕ И РАЗСРОЧВАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ</b> .....	9
<b>Заключителни разпоредби</b> .....	10

## ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1** (1) Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в Интернешънъл Асет Банк АД (Политиката) е разработена в съответствие с Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките и има за цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в Интернешънъл Асет Банк АД (Банката).

(2) Целта на настоящата политика е да се създаде рамка на възнагражденията в Банката, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията съобразно рисковия апетит и разумното управление на рисковете.

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

1. висшия ръководен персонал на Банката;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;
4. всички останали служители на Банката от всички организационни нива и категории.

(2) В Банката 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 Банката.

**Чл. 3.** (1) Надзорният съвет (НС), по предложение на Управителния съвет (УС), приема и следи за прилагането на настоящата Политика, като периодично я преглежда и при необходимост я изменя.

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

(3) Дирекция „Вътрешен одит“ подпомага осъществяването на контрол върху прилагането на Политиката.

## ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

**Чл. 4.** 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 Банката, 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 Банката.
4. Подходящо рисково поведение - възнагражденията на служителите следва да се формират в съответствие с разумното и ефективно управление на рисковете.
5. Прозрачност – осигуряване на вътрешна и външна прозрачност чрез:
  - a. предоставяне на информация на служителите за процеса по разработване и преразглеждане на Политиката за формиране на възнагражденията;
  - b. оповестяване на Интранет страницата на Банката на приетата Политика като вътрешнонормативен акт, общодостъпен за всички служители;
  - c. оповестяване на информация на Интернет страницата на Банката в съответствие с изискванията на част пета „Изисквания за оповестяване” от Наредба № 8 на БНБ за капиталовата адекватност на кредитните институции.

**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 на звената с контролни функции, отдел „Управление на човешките ресурси”, които са функционално независими и компетентни да извършват тази преценка;
- Политиката и нейното прилагане са обект на редовен (най-малко годишен) и независим преглед от дирекция „Вътрешен одит”, като се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни

последници. Годишен доклад за извършения преглед се предоставя на Надзорния и Управителния съвет, като при установени при прегледа съществени слабости / отклонения, дирекция „Вътрешен одит“ отправя препоръки към Управителния съвет и Надзорния съвет за необходимост от промени.

### Глава трета

## КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ

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

1. *висш ръководен персонал* – за целите на настоящата политика това е висшият персонал, който взема решения или участва в процеса по взимане на решения, оказващи влияние върху дейността и финансовото състояние на Банката. Това са изпълнителните директори и членовете на Управителния съвет на Интернешънъл Асет Банк АД;
2. *служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове* – това са ръководителите на структури, чиято дейност е свързана с поемане на рискове при ежедневното изпълнение на поставените им задачи и които могат да влияят върху финансовото състояние на Банката. Съгласно организационната структура на Интернешънъл Асет Банк АД това са началниците на управления и директорът на дирекция „Ликвидност и пазари“;
3. *служителите, изпълняващи контролни функции* – това са ръководителите на следните структурни звена: дирекция „Управление на риска“, дирекция „Вътрешен одит“, дирекция „Нормативно съответствие“, дирекция „Правна“, дирекция „Контрол на кредитната дейност“, дирекция „Кредитиране“ и отдел „Управление на човешките ресурси“;
4. *всички останали служители* на Банката от всички организационни нива, вкл. директорите на клонове.

(2) Директорите на клонове на Интернешънъл Асет Банк АД ръководят дейността на съответния клон въз основа пълномощни, които са лимитирани по начин, непозволяващ самостоятелното вземане на решения, които биха могли да влияят значително върху финансовата позиция на Банката, въпреки че изпълняват функции по ръководство и контрол на структурни звена, които имат пряко отношение към осъществяване на основния предмет на дейност на Банката.

## 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 организацията, бюджетът за съответната година, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория.

В Банката могат да се използват 5 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 / условията на пазара на труда;
- *възнаграждение, базирано на постигнати резултати (променливо възнаграждение, годишни бонуси)* – това, базирано на изпълнението на задачите възнаграждение, мотивира и възнагражда доброто представяне на служителите, които укрепват дългосрочните отношения с клиентите, генерират доход и добавят стойност към акционерния капитал;
- *пенсионни схеми*;
- *други придобивки* – социални плащания на служителите на Банката, които са равни по размер и не са обвързани с постигане на конкретни резултати при поемане на съответен риск;
- *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) Надзорният съвет на Банката, по предложение на Управителния съвет, решава относно компонентите на възнагражденията за всяка година и определя оптимално съотношение между постоянното и променливо възнаграждение на служителите, като това съотношение се определя всяка година и зависи от:

- стратегическия план за развитие на банката в 5-годишен период;
- инвестиционната и кредитната политика;
- бюджетът за съответната година;
- съотнасянето на служителите в съответните категории.

(3) Възнагражденията на ръководните лица в областта на вътрешния одит, управлението на риска, правна, спазването на правилата и управлението на човешките ресурси се наблюдават пряко от Надзорния съвет, който контролира спазването на изискването техните възнаграждения да са съобразно степенна на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

**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 Банката.

(2) В Интернешънъл Асет Банк АД 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 изискванията на трудовото законодателство в страната.

(3) Основните принципи за определяне и преразглеждане на основното месечно възнаграждение в Банката са регламентирани в Правила за работната заплата в Интернешънъл Асет Банк АД.

**Чл. 9.** (1) *Променливо* е възнаграждението, базирано на изпълнението на определени цели и задачи и обвързано с резултатите от дейността на Банката при ефективно управление на риска. Това включва постигането и съответната оценка на финансови и нефинансови резултати на ниво банка – структура – индивидуален служител.

(2) Променливото възнаграждение се отпуска по начин, промотиращ благоразумно управление на рисковете. Това се осигурява чрез:

- определяне на подходящо съотношение между постоянно и променливо възнаграждение;
- основното (постоянното) възнаграждение представлява значително голяма част от общото възнаграждение, което осигурява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му;
- размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат;
- значителна част от променливото възнаграждение на лицата по чл.6, т.1-3 се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в

зависимост от икономическия цикъл, приоритетите в дейността на Банката и произтичащите от тях рискове, както и от длъжността на съответния служител.

**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 НС по предложение на УС, като неразделна част от решението за изпращане или не на променливи възнаграждения.

(2) Гарантирано променливо възнаграждение може да се предоставя по изключение и единствено на новопостъпили служители само за първата година след назначаването им с изричното одобрение на НС по предложение на УС.

### *Глава пета*

#### **ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 11.** Променливо възнаграждение под формата на бонуси се предлага на служителите на постоянни трудови договори или на договори за управление на клон само при изпълнение на условието достигане на финансов резултат на Банката на стойност по-голяма от бюджетираната, след приспадане на планираните разходи за бонуси.

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

- Председателят на Надзорния съвет, от името на Съвета, извършва оценка на членовете на Управителния съвет, отчитайки в дискусия изпълнението на задачите през изминалата година, както и определяне на тези за текущата година. НС на свое заседание дискутира резултатите от оценката първо в отсъствието на изпълнителните директори, а след това и в тяхно присъствие. НС извършва оценка и на директора на дирекция „Вътрешен одит”.
- Изпълнителните директори извършват оценка на началниците на управления, директорите на дирекции и началниците на отдели, които са им пряко подчинени.
- Оценките на останалите служители се изготвят съгласно Правила и процедури за оценка на персонала на „Интернешънъл Асет Банк” АД и разпределение на бонуси.

(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 - решението за разпределяне и размер на променливо възнаграждение на тази категория персонал се взима от Надзорния съвет на Банката;

- служители по чл. 6, ал. 1, т. 2 и т.3 - решенията за разпределяне и размер на променливо възнаграждение на тези категории персонал се взима от Надзорния съвет на Банката по предложение на изпълнителните директори;
- служители по чл. 6, ал. 1, т. 4 - решението за разпределяне на променливо възнаграждение под формата на бонуси се взима от Управителния съвет на Банката, като размерът му е в зависимост от резултата от индивидуалната комплексна оценка на всеки служител.

(3) Изплащане на променливи възнаграждения (бонуси) се извършва след края на финансовата година, при заверени финансови отчети и представен одиторски доклад от външен одитор.

#### *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 съвкупност от 50% парично възнаграждение и 50% равностойни непарични инструменти или инструменти по чл. 3а от Наредба № 8 на БНБ, като подлежи на разсрочване. Решение за това какви инструменти, различни от парични възнаграждения, да се използват се взима от Надзорния съвет по предложение на Управителния съвет на Банката.

(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) Изплащането на 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на банката и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(3) За лицата по чл. 10 от Закона за кредитните институции (ЗКИ) – за изпълнителните директори на Банката, съотношението по ал. 2 е 60%.

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

(5) Конкретните стойности по ал. 2-4 се определят ежегодно от Надзорния съвет по предложение на Управителния съвет на Банката.

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

1. финансовото състояние на банката; и
2. резултатите от дейността на банката, 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.

### **Заключителни разпоредби**

**§ 1.** Настоящата Политика се предоставя на всички служители в Банката за запознаване.

**§ 2.** Към настоящата политика всяка година се изготвя Предложение за формиране на променливите възнаграждения в Банката (Приложение), което е неразделна част от Политиката.

**§ 3.** Настоящата Политика за формиране на възнагражденията в Интернешънъл Асет Банк АД е одобрена с Протокол № 8 / 13.03.2012 г. от Управителния съвет и приета с Протокол № 4 / 15.03.2012 г. от Надзорния съвет, като изменя приетата с Протокол № 5 / 17.03.2011 г. от Надзорния съвет.

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В  
ИНТЕРНESHЪНЪЛ АСЕТ БАНК АД ЗА 2011 Г.**

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

1. потвърждение на финансовите резултати на Банката и на нетната ѝ печалба от външните одитори от БДО България ООД, както и информация за изпълнението на бюджета за предходната година;
2. резултатите по т. 1 са основа за изготвяне на предложение за отпускане или не на средства за годишни бонуси на служителите;
3. при положително становище по т. 2 се определя точният размер на сумата за променливи възнаграждения на служителите;
4. променливите възнаграждения на ниво служители се определят след приключване на процеса по определяне на индивидуална комплексна оценка на служителите.

2. След анализа на постигнатите финансови резултати от Интернешънъл Асет Банк АД за 2011 г., Надзорният съвет имайки предвид:

- финансовото състояние на Банката;
- икономическата конюнктура и очакванията за развитието на българската икономика през 2012 г.;
- приетия бюджет за 2011 г.,

реши да не се разпределят средства за променливо възнаграждение и определи съотношение от 100% основно месечно възнаграждение и 0% променливо месечно възнаграждение на служителите от всички категории персонал.

3. При промяна на обстоятелствата по т. 2 Надзорният съвет може да преразгледа своето решение след представяне на мотивирано становище от страна на УС.

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