

Оповестяване на информация по реда на Наредба №48 от 20 март 2013г. на КФН

Политиката за формиране на възнагражденията на ПОК „ДСК-Родина“ АД (*Политиката*) е приета от Управителния и Надзорния съвет на дружеството в изпълнение на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор на Република България от 20 март 2013 г. (*Наредба № 48*).

Правомощия във връзка с прилагането на Политиката имат Надзорният съвет и Управителният съвет на дружеството, Главния изпълнителен директор и Изпълнителните директори, Специализираната служба за вътрешен контрол, както и други структурни звена и лица, на които съгласно Политиката са възложени такива.

Политиката се прилага по отношение на категориите персонал посочени в чл.2, ал.1 и ал.2 от Наредба № 48, като в нея се регламентират ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията в ПОК „ДСК-Родина“ АД (Компанията), като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.

Целта на политиката е да предостави добре балансирана структура на възнагражденията в Компанията, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане на стратегическите цели и планове на Компанията, съобразно рисковия толеранс на Компанията и на управляваните от нея фондове за допълнително пенсионно осигуряване, както и разумното управление на риска.

С прилагането на политиката по отношение на изплащаните възнаграждения се насърчава благоразумното и ефективното управление на риска. Изплащаните възнаграждения са съобразени с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица, както и с бизнес стратегията и цели на дружеството.

През 2020г. бяха извършени промени в политиката за формиране на възнагражденията в ПОК „ДСК - Родина“ АД. Извършването им е вследствие на изменение и допълнение на Наредба № 48 за изискванията към възнагражденията. Изменението се отнася за органите на управление на дружеството, на които е възложено да приемат политиката и съответно отговарят за нейното прилагане и периодично преразглеждане.

Прилагането на политиката през 2020 г. се осъществи при спазване на действащото законодателство в Република България и бе обект на периодичен и независим вътрешен преглед от Специализирана служба „Вътрешен контрол“.

- През 2020 г., заплащането на възнаграждение на категориите персонал посочени в политиката бе извършено изцяло в съответствие с изискванията на политиката, като бе обвързано с постигнатите резултати както от страна на ПОК „ДСК-Родина“ АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване.

- През 2020 г., съгласно приетата Политика за Възнагражденията, са използвани финансови и нефинансови показатели относно изпълнение на преки задължения и поставени задачи, както и постигнати резултати в зависимост от конкретната заемана длъжност. Тези критерии едновременно стимулираха финансовото представяне на дружеството, в интерес на осигурените лица и пенсионери и не доведоха до поемането на ненужни рискове и конфликт на интереси. В Политиката е предвидено отлагане на получаването на част от променливото възнаграждение, в случаите в които е приложимо.
- Конкретният размер на променливото Възнаграждение е обвързан с резултатите от дейността на служителя, на съответното структурно звено в което работи, както и постигнатите резултати от ПОК „ДСК-Родина“ АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване.
- През 2020 година ПОК „ДСК-Родина“ АД не е предоставило променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.

Финансови показатели:

- Финансови резултати (ако са приложими) от дейността на оценяваното лице;
- Финансови резултати (ако са приложими) от дейността на съответното структурно звено в което лицето работи;

Нефинансови показатели:

- Изпълнение на преки задължения и поставени задачи от лицето при изпълнение на дейността му;
- Проявени компетенции от лицето при изпълнение на дейността му;
- Принос към постигане на стратегическите цели на ПОК „ДСК – Родина“ АД и устойчиво развитие на Компанията и на управляваните от нея фондове за допълнително пенсионно осигуряване.
- Спазване на етичните стандарти приети в Компанията;
- Други нефинансови критерии, с които е обвързано определянето на променливото възнаграждение на оценяваното лице.