

Наредба № ..... за изискванията към възнагражденията в застрахователите, в презастрахователите и в здравноосигурителните дружества.

**Чл. 1.** (1) С наредбата се определят принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията в застрахователите и в презастрахователите, включително от трети държави, получили лиценз за извършване на дейност по реда на Кодекса за застраховането.

(2) Наредбата се прилага и спрямо дружествата за доброволно здравно осигуряване, получили лицензия за извършване на дейност по Закона за здравното осигуряване.

(3) Разпоредбите на тази наредба се прилагат и спрямо застрахователни и презастрахователни групи, техните предприятия майки и дъщерни дружества, които са застрахователи, презастрахователи или здравноосигурителни дружества.

**Чл. 2.** (1) Лицата по чл. 1 приемат и прилагат политика, която обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. отговорният актюер, актюерите и служителите, изпълняващи контролни функции; и
4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват значително влияние върху политиките и правилата, свързани с поемането на рискове.

(2) При разработването на политиката за възнагражденията е необходимо да участват служители от специализираната служба за вътрешен контрол и при необходимост могат да бъдат привлечени звена или специалисти в областта на човешките ресурси.

**Чл. 3.** (1) Надзорният съвет или съветът на директорите съответно контролният съвет на лицето по чл. 1 приема и отговаря за прилагането и периодичното преглеждане на политиката за възнагражденията.

(2) Прилагането на политиката и процедурите за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на специализираната служба за вътрешен контрол.

(3) Процедурите за определяне на възнаграждението следва да са ясни и документирани, както и да са достъпни за съответните лица по чл. 2, за които се отнасят.

**Чл. 4.** (1) Всяко лице по чл. 1, което няма характер на малко или средно предприятие по смисъла на чл. 3 от Закона за малките и средните предприятия създава комитет за възнагражденията.

(2) Комитетът за възнагражденията се съставя по начин, който да осигурява възможност за вземане на компетентни и независими решения по отношение на политиките и практиките за възнагражденията, както и по създадените чрез тях стимули за управление на риска, капитала и платежоспособността.

(3) Председател и членове на комитета за възнагражденията могат да бъдат само членове на надзорния съвет, контролният съвет или лица, които не са изпълнителни членове на съвета на директорите.

(4) Комитетът за възнагражденията изготвя и предлага решения за възнагражденията, като отчита влиянието върху риска и неговото управление в съответното лице по чл. 1, дългосрочните интереси на акционерите, член кооператорите, инвеститорите и другите заинтересовани лица.

(5) Надзорният съвет, съветът на директорите, съответно контролният съвет на лицето по чл. 1 обсъжда и приема решенията по ал. 4.

**Чл. 5.** (1) Политиката за възнагражденията:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и не предполага поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;

2. е съобразена с програмите за дейността, целите, ценностите и дългосрочните интереси;

3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на потребителите на застрахователни услуги и потребителите на услуги по доброволно здравно осигуряване; и

5. се разработва от управителните и контролни органи - в сътрудничество с експерти от специализираната служба за вътрешен контрол и в областта на трудовите ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост с цел гарантиране на независима преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

(2) В политиката за възнагражденията се определя подходящ баланс между постоянните и променливите компоненти на възнаграждения в зависимост от категориите персонал. Политиката за възнагражденията определя максимална горна граница на променливия компонент на възнаграждението за всяка категория персонал.

(3) Постоянното възнаграждение заема достатъчно висок дял от общото възнаграждение, което да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му, когато критериите и показателите не се покриват, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

(4) Когато в рамките на една година се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение най-малко 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 лицето по чл. 1 и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(5) За членовете на управителните и контролни органи на лицата по чл. 1, за лицата които са оправомощени да ги управляват или представляват и за служителите, които получават съразмерни на техните възнаграждения, съотношението по ал. 4 е най-малко 60%.

(6) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства.

(7) Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

(8) Политиката по възнагражденията предвижда, че по решение на надзорния съвет, на съвета на директорите или на контролния съвет лицата по ал. 4 и 5 следва да върнат

изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали явно погрешни. В договорите на лицата по ал. 4 и 5 се включват клаузи, които да гарантират изпълнението на решението на надзорния съвет, съвета на директорите или на контролния съвет.

(9) Политиката на възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на лицето по чл. 1.

**Чл. 6.** (1) Променливото възнаграждение се обвързва с резултатите от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на лицето по чл. 1 като цяло.

(2) Оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови критерии.

(3) Оценките по ал. 1 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от лицето по чл. 1 рискове.

(4) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички поети и потенциални рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

**Чл. 7.** (1) Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(2) Отговорният актюер и актюерите получават възнаграждения в зависимост от професионалното и добросъвестно изпълнение на задълженията им, а не в зависимост от резултатите на съответното лице по чл. 1.

(3) Възнагражденията на ръководните лица по ал. 1 и 2 се наблюдават пряко от комитета за възнагражденията, а когато такъв не е съставен – от надзорния съвет, независимите членове на съвета на директорите или от контролния съвет.

**Чл. 8.** (1) Всяко лице по чл. 1 създава ред за уведомяване на служителите по чл. 2 относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо в договорите на служителите по чл. 2 се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2 при заемане на съответната длъжност, съответно при всяка последвала промяна.

**Чл. 9.** (1) Лицата по чл. 1 оповестяват публично политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) На оповестяване подлежи информацията:

1. относно процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информацията относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения;

2. за връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. за критериите, използвани за измерване на резултатите и за корекция за риска;
4. информация за критериите за успех, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
5. съдържаща основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги.

**Чл. 10.** Комисията за финансов надзор и заместник-председателят, ръководещ управление „Застрахователен надзор” осъществяват надзор за спазване на тази наредба по реда на Кодекса за застраховането и Закона за Комисията за финансов надзор.

Допълнителни разпоредби

**§1.** По смисъла на тази наредба:

1. „служителите на ръководни длъжности” – са членовете на управителния съвет, на надзорния съвет, на съвета на директорите и на контролния съвет на лицата по чл. 1, както и другите ръководни длъжности по смисъла на чл. 57, ал. 1, т. 1 от Кодекса за застраховането;
2. „променливи компоненти на възнаграждения” – са елементи на право на възнаграждение, които се дават въз основа на критерии за резултати, включително премии.

**§ 2.** Наредбата въвежда разпоредбите на Препоръка на Комисията от 30 април 2009 година относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги.

Заклучителна разпоредба

**§ 3.** Наредбата се издава на основание чл. 9б, ал. 2 от Кодекса за застраховането и е приета с Решение № ..... на Комисията за финансов надзор.

## **Мотиви**

С предлаганата наредба се въвеждат разпоредби от правото на Европейския съюз.

Необходимостта от приемането на препоръката, съответно въвеждането ѝ в българското законодателство е обусловена от установени случаи на необосновано поемане на рискове, което е оценено, като предпоставка за несъстоятелност на предприятия от сферата на финансовото посредничество и за системни проблеми в държавите-членки и в целия свят. Проблемите с платежоспособността на отделни финансови институции оказаха и продължават да оказват негативно влияние върху останалата част от икономиката и доведоха до големи разходи за обществото.

От извършените анализи е установено, че макар неподходящите практики за възнаграждение в сектора на финансовите услуги да не са основната причина за финансовата криза, която се разви през 2007 и 2008 г., те допринесоха за поемането на необосновани рискове и по този начин допринесоха за отчитането на загуби от финансови предприятия, включително и застрахователните. Част от практиките за възнаграждение противоречат на принципа за ефективното и разумно управление на риска, поради което е необходимо приемането на съответната нормативна уредба и осигуряване на необходимото ниво на прозрачност в практиките за определяне на възнагражденията.

Прилагането на новата уредба няма да има влияние върху бюджета на Комисията за финансов надзор. Също така няма да изисква инвестирането на средства от страна на застрахователите и здравноосигурителните дружества.