



ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА  
ПОЛИТИКАТА ЗА  
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА на  
KBC Group

# Въведение

Настоящият документ предоставя информация за принципите на възнагражденията на равнище KBC Group и разкрива цифри за възнагражденията за финансовата 2019 година въз основа на европейското и националното законодателство. KBC въведе политиката за възнагражденията на KBC през 2010 г. Тя определя общи насоки за възнаграждения за целия персонал и специфични насоки за възнаграждения за определени служители (наричани „Ключови идентифицирани служители“), които могат да окажат съществено влияние върху рисковия профил на дружеството. Поради факта, че законодателството, приложимо за финансовите институции, застрахователните компании и дружествата за управление на активи, непрекъснато се променя, Политиката за възнаграждения на KBC се изменя всяка година.

Настоящият документ включва общи принципи на възнагражденията, специфични принципи за ключовите идентифицирани служители и информация относно оповестяванията на възнагражденията.

## Общи принципи по отношение на възнагражденията

Определянето на възнаграждението отчита пазарната практика, конкурентоспособността, рисковете, дългосрочните цели на дружеството и неговите заинтересовани страни и непрекъснато променящите се разпоредби.

Общото възнаграждение на служителя се състои от два компонента, т.е. фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение, за които е зададено максимално съотношение.

Общо фиксирано годишно	Максимално променливо
под 50,000 евро	100% дълготрайни
между 50.000 и 100.000 евро	50,000 евро
над 100 000 евро	50% дълготрайни

Фиксираното възнаграждение се определя главно въз основа на професионалния опит, отговорността и сложността на длъжността на служителя.

Нивото на променливото възнаграждение може да зависи от няколко фактора, като цялостния резултат на KBC group, резултатите на бизнес отдела на служителя или дружеството, резултатите, свързани с целите за устойчивост, както и индивидуалните резултати на служителя. Променливото възнаграждение не насърчава поемането на риск над желанието за риск на различните правни субекти от KBC group и, когато е уместно, трябва да се основава на печалбата, коригирана спрямо риска и ликвидността, а не на брутните приходи. Променливото възнаграждение е ограничено на 750 000 евро.

## Ключови идентифицирани служители

KBC прилага специфични правила за ключови идентифицирани служители. Възнаграждението въз основа на резултатите на ключовите идентифицирани служители се определя по начин, който насърчава доброто управление на риска и не насърчава поемането на прекомерен риск. Това се осигурява чрез прилагане на специфични правила към променливото възнаграждение на ключовите идентифицирани служители:

- в зависимост от категорията на ключовите идентифицирани служители и нивото на тяхното променливо възнаграждение, 40% до 60% от тяхното променливо възнаграждение не се изплаща веднага, а вместо това се изплаща за период от три до пет години;
- половината от общия размер на променливото възнаграждение за ключови идентифицирани служители се определя под формата на непарични инструменти с едногодишен период на задържане;

- не се извършват авансови плащания по отношение на променливия компонент и са въведени мерки за адаптиране към риска.
- за променливо възнаграждение на висшето ръководство 10% зависи от постигането на устойчиви цели, които са предварително договорени, а 10% до 20% се основават на резултатите на KBC group. Останалият променлив компонент се реализира чрез постигане на отделни цели, включително количествени и качествени, финансови и нефинансови елементи, с акцент върху запазване на текущата стойност и създаване на бъдеща стойност и без стимулиране на прекомерния риск или неправилна продажба на продукти .
- плащанията със задържане са разрешени само при изключителни обстоятелства (т.е. ако стопанският субект е продаден, ликвидиран или претърпява значителна реорганизация) и за задържане на ключови идентифицирани служители на основания за съхраняване на риска и/или стойността, както е решено от Съвета на Директорите.

Ключови идентифицирани служители, на които е разпределено променливо обезщетение под 75 000 евро, се считат за „освободени ключови идентифицирани служители“. В този случай променливото възнаграждение не подлежи на отсрочване и плащане с непарични инструменти. Служителите, чието променливо възнаграждение подлежи на отсрочване и плащане в непарични инструменти, се наричат „съществени ключови идентифицирани служители“.

Въз основа на националното законодателство и/или вътрешни решения за определена група служители, схемите за отлагане понякога са по-строги както за съществени, така и за освободени ключови идентифицирани служители. Не всички принципи могат да се прилагат във всеки субект на KBC group и се предоставят определени изключения поради специфични местни разпоредби или ограничения, установени от надзорните органи.

#### Структура на променлива компенсация за 2019 г.

Материал  
Ключови  
идентифици  
рани  
служители



##### Индивидуално променливо възнаграждение, определено за работна 2019 година

Съществени ключови идентифицирани служители — членове на ExCo на групата и старши генерални

Ако е зададена променлива < 200.000 евро: 50% отлагане за 5 години, 50% в непаричен инструмент

Година на плащане	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Парични средства	25%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Непаричен инструмент	→	25%	5%	5%	5%	5%	5%

Ако е зададена променлива ≥ 200.000 евро: 60% отлагане за 5 години, 50% в непаричен инструмент

Година на плащане	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Парични средства	20%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Непаричен инструмент	→	20%	6%	6%	6%	6%	6%

##### Ключови идентифицирани служители — други

Ако е зададена променлива < 200.000 евро: 40% отлагане за 3 години, 50% в непаричен инструмент

Година на плащане	2020	2021	2022	2023	2024
Парични средства	30%	6,67%	6,67%	6,66%	
Непаричен инструмент	→	30%	6,67%	6,67%	6,66%

Ако е зададена променлива ≥ 200.000 евро: 60% отсрочване за 3 години, 50% при непарични инструменти

Година на плащане	2020	2021	2022	2023	2024
Парични средства	20%	10%	10%	10%	
Непаричен инструмент	→	20%	10%	10%	10%

Паричните средства се заплащат след придобиване на право

Непаричният инструмент се изплаща след едногодишен период на задържане

освободен  
Ключови  
идентифици  
рани  
служители



100% от паричните средства се плащат предварително

Въз основа на местно законодателство и/или вътрешно решение може да се приложи по-строга схема за отлагане за определена група служители

Всички други служители



100% от паричните средства се плащат предварително

Променливото възнаграждение подлежи на предварителни и последващи корекции в зависимост от риска.

Предварителната корекция в зависимост от риска се постига чрез качествени и количествени измервания, коригирани спрямо риска. Risk Gateway е заложен като количествена мярка за корекция на риска. Той включва редица вътрешни и законодателни параметри на капитала и ликвидността, които трябва да бъдат изпълнени, преди да може да бъде определен променливият компонент на възнаграждението. Параметрите се определят всяка година от Съвета на директорите. Ако един или повече от тези параметри не са изпълнени, този променлив компонент на възнаграждението няма да бъде определен за съответната година на изпълнение и отложените суми, отнасящи се за предходни години, няма да бъдат обезпечени и ще бъдат загубени за тази година.



А) отложената част от определената променлива от предходни години поради възстановяване през април 2020 г.						
	Отсрочени			Отложен непаричен инструмент		
Година на изпълнение 2016	апр/18	апр/19	апр/20	апр/18	апр/19	апр/20
Година на изпълнение 2017	апр/19	апр/20	апр/21	апр/19	апр/20	апр/21
Година на изпълнение 2018	апр/20	апр/21	апр/22	апр/20	апр/21	апр/22

### Risk Gateway 2019

Ако Risk Gateway бъде приет, променливият компонент на възнаграждението става обект на количествени мерки за адаптиране към риска, като коригирана към риска печалба и други показатели (включително RAROC, разходи и преки приходи), за да се отрази на размера на бонус пуловете и индивидуалните награди и към процедура за оценка на резултатите от работата на индивидуално равнище, включително свързани с риска цели, които могат да бъдат както качествени, така и количествени и са предназначени да забранят прекомерното поемане на риск.

Променливата компенсация също подлежи на последващи мерки за адаптиране към риска. Последващите корекции на риска действат или чрез намаляване на отсрочени, но невъзстановени суми (малус) или чрез възстановяване на отсрочени суми, които вече са придобити (изплащане).

Може да се предприемат действия по отношение на плащането на разсрочени суми, които все още трябва да бъдат възстановени (споразумение за малус), когато:

- са налице доказателства за неправомерно поведение или сериозна грешка от страна на служителя, например нарушение на кодекса за поведение или други вътрешни правила, включително такива, водещи до регулаторни санкции, особено по отношение на риска;
- е налице влошаване от най-малко 50% или от нетния резултат, или от адаптиране към риска печалба на KBC Group и/или базовото предприятие през годината, предшестваща годината на придобиване, в сравнение с годината на предоставяне;
- е налице отрицателен нетен резултат или адаптиране към риска печалба на KBC Group през годината, предхождаща годината на придобиване.

Вече определеното променливо възнаграждение по изключение ще бъде възстановено, когато са налице:

- доказателства за измама или участие в специален механизъм с цел или с последици от насърчаване на фискална измама от трета страна;
- (използване на) подвеждаща информация.

## Корпоративно управление

Политиката на възнагражденията се основава на действащото национално и европейско законодателство, белгийския Закон за корпоративно управление, белгийския Закон за банковото дело и пазарните данни. Тя се наблюдава и редовно проверява от Комисията по възнагражденията — със съдействието на специалисти от персонала — за да се провери дали отговаря на промените в закона, гореспоменатия кодекс и преобладаващите пазарни практики и тенденции. Председателят на Комисията по възнагражденията информира Съвета на директорите за дейността на комисията и го съветва за всякакви промени в политиката на възнагражденията и нейното практическо прилагане. Съветът на директорите може също да действа по собствена инициатива или по предложение на Изпълнителния комитет и да възложи на Комисията по възнагражденията да проучи потенциалните промени в политиката на възнагражденията и да го консултира съответно. Ако се изисква от закона, Съветът на директорите ще внесе всички промени в политиката на Общото събрание за одобрение.

Комисията по възнагражденията изпълнява задължения за дружеството майка, дъщерните предприятия и групата като цяло на консолидирана основа. Комисията по възнагражденията се отчита пред Съвета на директорите на KBC Group, представя годишен отчет за политиката и практиките на KBC за възнагражденията и гарантира, че всяка година политиката и практиките се предоставят на акционерите за одобрение от Съвета на директорите.

Ролята на Комисията по възнагражденията на KBC Group е да:

- предлага на Съвета на директорите Политика за възнаграждения на KBC, която е съобразена с дългосрочната бизнес стратегия на KBC Group, нейните бизнес цели, апетит и ценности към риска и която отчита интересите на съответните заинтересовани страни;
- предлага на Съвета на директорите възнаграждение, включително условията и другите ангажименти, които трябва да бъдат поети при пенсионирането, оставката или освобождаването на членовете на Съвета на директорите и членовете на Изпълнителния комитет на KBC Group, с цел да се гарантира справедливост и избягване на премия за лоши резултати;
- наблюдава възнагражденията на висши мениджъри, отговорни за функциите на контрола на групата, и предлага на Съвета на директорите системите за възнаграждения и индивидуалните пакети за възнаграждения на тези лица;
- консултира Съвета на директорите относно системите за обезщетения и индивидуалните пакети за обезщетения и обезщетения за съществени ключови идентифицирани служители;
- консултира Съвета на директорите относно бонуси за задържане/стимулиране при изключителни обстоятелства, т.е. ако бизнес субектът е разпуснат, ликвидан или е подложен на основно реструктуриране и може да се образува дело за задържане на ключови служители за запазване на риска и/или задържане въз основа на стойностите;
- консултира Съвета на директорите за всякакви съществени изключения или промени в принципите на Политиката на възнагражденията на KBC;
- наблюдава прилагането на правомощията, делегирани на Изпълнителния комитет и Комисията за компенсации на отделите, за да гарантира, че политиките и принципите се прилагат последователно и ефективно, по-специално по отношение на ключовите идентифицирани служители, търсят подкрепа и принос от корпоративните ЧР и риска, както е подходящо, и осигуряване на подходящо изписване от стопанските субекти;
- одобрява годишната декларация за политиката на възнагражденията за НББ.

Освен Комисията по възнагражденията, Комисията по рисковете и нормативното съответствие е друга комисия на Съвета на директорите на KBC Group. Тя действа като независим рецензент на политиката и практиките за възнаграждения на KBC и контролира дали приемливостта към риска и стратегическата рамка са интегрирани в

политиката на възнагражденията и дали стимулите, предоставяни от системата за възнаграждения, отчитат апетита за риск, капитала, ликвидността и вероятността и времето на печалбата.

Органите за управление на възнагражденията на равнище група са отговорни за осигуряване на последователно спазване на изискванията на Политиката за възнаграждения на равнище дъщерно дружество. Ако се изисква от националните разпоредби, тези органи на управление се създават и на равнище дъщерно дружество.

Решенията относно системите за възнаграждения и индивидуалните пакети за възнаграждения за ключови идентифицирани служители се ратифицират от съответния управителен орган на дъщерното дружество.

### **Разкриване на информация относно възнагражденията**

Настоящото отчитане на данните за възнагражденията е в съответствие с отчитането, изисквано от Националната банка на Белгия и Европейския банков орган. Въз основа на „Насоки за упражняване на сравнителен анализ на възнагражденията“ (EBA/GL/2014/08), „Насоки за упражняване на събирането на данни относно лицата с високи доходи“ (EBA/GL/2014/07) и циркулярно писмо на НББ 2016\_31, исканата информация се събира до 30 юни всяка година.

КВС ще попълни Отчета за компенсациите за 2019 г., като добави данните за възнагражденията веднага след като отчета бъде представен на Европейския банков орган.

---

*Аз, долуподписаният, Явор Стоянов Профиров, удостоверявам верността на направения от мен превод от английски на български език на приложения документ. Преводът се състои от 6 страници*

*Преводач: Явор Стоянов Профиров*