



БЪЛГАРСКА
НАРОДНА БАНКА

Указания
за изискванията към възнагражденията
в банките

Въведение

1. Тези указания имат за цел подпомагане практическото приложение на рисковобазирания подход по отношение на възнагражденията в банковия сектор. Указанията се отнасят както за основните принципи към политиките за възнагражденията, така и за ежедневно използваните практики и процедури, свързани с прилагането на тези политики.

2. Съгласно чл. 3, ал. 1 от Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките, във връзка с чл. 73б, ал. 2 от Закона за кредитните институции (ЗКИ) се определя основния принцип, според който банките следва да гарантират, че техните политики и практики за възнагражденията насърчават надеждното и ефективно управление на риска. Изискванията за възнагражденията се разделят на три групи: управление, отчитане на риска (Наредба № 4 на БНБ) и прозрачност (чл. 335, ал. 1, т. 16 и ал. 11-13 от Наредба № 8 на БНБ за капиталовата адекватност на кредитните институции).

Изискванията за отчитане на риска се разделят на общи изисквания, които се прилагат за банките като цяло и специфични изисквания, които банките прилагат към възнагражденията на лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ.

1. Общи положения

1.1. Приложно поле на указанията

1.1.1. Възнаграждения

3. За целите на указанията, възнагражденията включват всички форми на плащания или стимули, направени пряко или косвено от банката¹ за извършваните от персонала дейности. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. Постоянните възнаграждения представляват плащания или стимули, които не отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността, а променливите възнаграждения са допълнителни плащания или стимули, които зависят от изпълнението на дейността или, в някои случаи, се определят от други договорни условия. И двата компонента на възнагражденията могат да включват парични стимули (напр. парични средства, акции, опции, вноски за пенсия и др.) и непарични стимули (напр. здравно осигуряване, социални стимули и др.). Допълнителните плащания или други стимули, които са част от общата политика на банката, предоставени по нейна преценка и които не създават стимули за поемане на риск, се изключват от това определение за възнагражденията.

4. Бонусите, които подлежат на задържане, са форма на променливо възнаграждение и може да бъдат отпуснати само в размер, който позволява правилно прилагане на изискванията за отчитане на риска.

5. Компетентният орган за управление на банката изгражда стабилна и разумна политика и структура на възнагражденията на индивидуално и на групово ниво, които са предмет на надзорен преглед и оценка. Обстоятелства и ситуации, които могат да

¹ Възнагражденията могат да включват и плащания, направени за сметка на банката-майка или други свързани дружества на банката по отношение на съответните служители.

доведат до повишен риск, са: превръщането на части от променливото възнаграждение в елементи, които не отчитат риска; изнасянето на професионални дейности към дружества, които не попадат в обхвата на надзорната консолидация, както и използването на офшорни финансови центрове; използването на обвързани агенти (tied agents) или други лица, които не са служители; сделки между банките и трети лица, при които лицата, поемащи риск имат значителен интерес; създаването на структури и методи, чрез които възнаграждението се изплаща под формата на дивиденди или други подобни плащания и значителни непарични стимули, обвързани с изпълнението на дейността.

1.1.2. Категории служители

6. Банките определят служителите, чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на банките и спрямо които се прилагат изискванията на настоящите указания. Банките предоставят на БНБ използваната методология за оценка и избор на лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ.

7. Включват се следните категории персонал (освен ако не е обосновано, че нямат съществено влияние върху рисковия профил на банката):

- **Изпълнителните членове на банката и на дъщерните ѝ дружества.**
- **Висшият ръководен персонал, отговарящ за ежедневно управление,** като например: членовете на органа за управление, които не са включени в предишната категория; всички лица, които докладват пряко на органите за управление и надзор на банката; всички лица, които отговарят за основни структурни звена (включително лицата, отговарящи за отделни региони), като например кредитиране, дългови, капиталови, валутни и стокови инструменти, включително деривати, управление на активи, инвестиционно банкиране, корпоративни финанси, секюритизация и др.
- **Служителите, изпълняващи контролни функции,** като например: лицата, отговарящи за ръководството на звената за спазване на правилата, управление на риска, вътрешен одит, човешки ресурси, както и други сходни функции (напр. главният финансов директор). Спрямо тези служители се прилагат специфичните за тях изисквания.
- **Други лица, които поемат риск,** като например: служители, чиито дейности - индивидуално или като група (напр. структурно звено или част от отдел) - могат да окажат влияние върху рисковия профил на банката, включително лица, които са упълномощени да сключват договори и да заемат рискови позиции, както и да вземат решения, които имат значение за рисковия профил на банката. Например тази категория персонал може да обхваща отделни дилъри, звена за търгуване и кредитни експерти.

При оценката на степента на влияние върху рисковия профил на банката, тя определя понятието „значимост” в контекста на своята организация. Критериите, които банките използват, за да определят правилно отделните служители, включват оценка на:

- служителите с най-голям дял на променливо спрямо постоянното възнаграждение;
- служителите, които получават възнаграждения, надвишаващи определен размер;
- служители или група служители, чиято дейност може да окаже значително влияние върху финансовото състояние и резултат на банката.

С цел постигане на подходяща оценка на функциите, които могат да окажат съществено влияние върху рисковия профил на банката, се извършва анализ на длъжностните характеристики и отговорности в банката. Възможно е даден служител да не получава значително възнаграждение, но със своите професионални функции или отговорности да оказва съществено влияние върху рисковия профил на банката.

Други служители, които оказват съществено влияние върху рисковия профил, чието общо възнаграждение ги поставя в една и съща категория възнаграждения с ръководни лица и служители, поемащи риск, се третира аналогично на лицата по чл. 2, т. 1 и 2 от Наредба № 4 на БНБ. Такива са например: високоплатени служители, които не попадат в по-горе споменатите категории и които имат съществено влияние върху рисковия профил на банката. Понятието "категория възнаграждения" се отнася за диапазона от възнаграждения на ръководните лица и служителите, поемащи риск - от най-високоплатения до най-нископлатения. Оценява се всеки служител, чието общо възнаграждение попада в този диапазон.

8. Тези указания не обхващат дивидентите, получавани от акционерите като собственици на една банка (когато някой от тях попада в обхвата на чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ), освен ако изплащането им представлява средство или метод за заобикаляне изискванията на наредбата. Всеки неразумен опит за намаляване на капитала на банката, чрез плащане на дивиденти попада под обхвата на капиталовите изисквания по Първи и Втори стълб.

9. Посочените в параграф 7 категории персонал не са изчерпателни. Колкото повече се допуска, че в определени структурни звена има служители, които поемат риск, толкова по-задълбочен анализ на риска се извършва, с цел определяне на значимостта на поеманите от съответния служител рискове.

1.2. Пропорционалност

1.2.1. Пропорционалността, разглеждана като понятие

10. Основното предназначение на принципа на пропорционалност е постигане на съответствие между политиките и практиките за възнагражденията и рисковия профил, рисковия апетит и бизнес стратегията на съответната банка, така че да е налице ефективно спазване на принципите на Наредба № 4 на БНБ. В тази връзка, някои банки следва да прилагат по-сложни политики и практики при изпълнението на изискванията, докато други могат да отговарят на изискванията на Наредба № 4 на БНБ по опростен начин.

Наредба № 4 на БНБ определя специфични числови критерии:

- период на разсрочване с минимална продължителност от три до пет години, както е обяснено в параграф 101;
- минимална част от 40 до 60% от променливото възнаграждение, която се разсрочва, както е обяснено в параграф 104;
- минимална част от 50% от променливото възнаграждение, която се изплаща под формата на инструменти, както е обяснено в параграф 117.

Тъй като тези критерии са минимални, не е допустимо банка да прилага по-занижени критерии.

11. Всяка банка има задължение да направи правилна оценка на своя рисков профил, рисков апетит и други характеристики на структурата и на прилагането на политиката за възнагражденията. БНБ следи дали прилаганият от дадена банка подход на пропорционалност не възпрепятства постигането на целите на принципите за възнагражденията, както и поддържането на равнопоставеност между различните банки. От тази гледна точка, БНБ прави преглед на прилагането на принципа на пропорционалност, като отчита общите характеристики на финансовия пазар и постигането на надзорните цели.

12. По отношение на изискванията към възнагражденията се разграничават два вида пропорционалност: пропорционалност между различните банки и в рамките на дадена банка - пропорционалност между лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ.

1.2.2. Пропорционалност между банките

13. Рисковият профил и характеристиките на различните банки налагат пропорционалното прилагане на принципите за възнагражденията. Критериите за прилагане на принципа на пропорционалност между банките са големината, вътрешна организация и естеството, обхвата и сложността на тяхната дейност.

- Критерият за **големина** може да се отнася до стойността на активите; пасивите или степента на експозиция към риск; капиталовата адекватност, както и броя на служителите или клоновете на дадена банка. Големината на една банка не може да се приеме като самостоятелен критерий за прилагане на принципа на пропорционалност. Една институция може да се счита за "малка" по отношение на числеността на персонала или броя клонове, но да се занимава с високорискови дейности. Специфичните изисквания следва да се спазват стриктно, когато:
 - едно дружество в рамките на международна финансова група е малко, но значимо за страната, в която се намира, или
 - общата съвкупност от единици в групата – всяка от които се счита за "малка".

Всички банки прилагат разумни политики и практики за възнагражденията, независимо от своята големина или системно значение.

- **Вътрешната организация** се свързва с правната структура, регистрацията на регулирани пазари, разрешение за използване на вътрешни/усъвършенствани

методи за измерване на капиталовите изисквания (напр. вътрешнорейтингов подход за кредитен риск (IRB), усъвършенстван подход за измерване на операционен риск (AMA)) или с корпоративната стратегия.

- При разглеждане на **естеството, обхвата и сложността** на дейността, следва да се вземе предвид рисковия характер на основните дейности, които извършва банката. Приложими елементи могат да бъдат: вид на разрешената дейност, тип клиенти (физически лица, корпоративни клиенти, МСП); дял на по-рисковите дейности или клиенти от общия брой дейности или клиенти; национален или международен характер на дейността (само в една или повече юрисдикции); вид, устойчивост, измеримост и предсказуемост на рисковете, свързани с дейността; честота, времеви хоризонт и значимост на рисковете; сложност на продуктите или договорите (напр. опции, гаранции или структурирани продукти).

14. При оценката на пропорционалността, следва да се използва комбинация от разгледаните по-горе критерии, но тъй като списъкът не е изчерпателен, могат да се прилагат и други критерии. Например, определен вид дейност може да бъде малка по мащаб, но със сложен рисков профил, поради естеството на дейността или сложността на продуктите.

1.2.3. Пропорционалност между категориите персонал

15. В рамките на банката, принципът на пропорционалност се прилага по отношение на някои специфични изисквания. Използват се същите критерии за големината, вътрешна организация и естеството, обхвата и сложността на дейността. В допълнение към елементите, споменати по-горе, могат да се вземат предвид и:

- Ниво в йерархията;
- Обхвата на ангажиментите, които съответният служител е упълномощен да поема от името на банката;
- Големината на групата от лица, които само в съвкупност имат съществено влияние върху рисковия профил на банката;
- Моделът на заплащане в групата дейности, в които са заети съответните служители (напр. постоянна заплата с допълнително променливо възнаграждение или споразумения за споделяне на печалбата);
- Съотношението променлива/постоянна част и/или общия размер на възнаграждението.

1.3. Прилагане на ниво група

16. Политиките за възнагражденията се прилагат от всички банки в рамките на дадена консолидирана група, в съответствие с чл. 1 на Наредба № 4 на БНБ. За тази цел, предприятието-майка гарантира, че груповите изисквания на политиката за възнагражденията, включително определянето на лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, се прилагат съгласувано както на ниво група, така и на ниво дъщерни дружества (включително дъщерни дружества извън ЕИП). Въпреки че предприятието-майка от ЕС отговаря за цялостната организация и приложение на политиките за възнагражденията, дъщерните дружества имат отговорности на местно ниво при прилагането на

политиките за възнагражденията. На ниво група, политиките за възнагражденията следва да бъдат съобразени с местната нормативна уредба (напр. данъчно или трудово законодателство) на юрисдикциите, в които банката има дъщерни дружества. Съответното дъщерно дружество носи основната отговорност за това. Могат да се наблюдават различия в политиките и практиките за възнагражденията, когато дъщерното дружество има различен бизнес модел от този на предприятието-майка. Различните управленски структури, изискващи различни нива на трансгранично докладване, следва да бъдат разглеждани в контекста на политиките на цялата група, за да се осигури последователно прилагане на принципите за възнагражденията.

17. Както беше споменато по-горе, политиките и практиките за възнагражденията се прилагат за всяко дъщерно дружество на дадено предприятие-майка от ЕИП, което извършва дейност в офшорен финансов център, включително и в страни извън ЕИП, при спазване на принципа на пропорционалност. Банките не могат да създават специални структури в рамките на групата или офшорни дружества, с цел избягване на прилагането на политиката за възнагражденията към служителите, които по принцип са задължени да я спазват. С други думи, служителите не трябва да заобиколят изискванията за възнагражденията, като се прехвърлят в офшорна или нерегулирана единица на групата, като в същото време извършват дейности за банка в ЕС. Политиката за възнагражденията на дадено дъщерно дружество следва да отчита и характера, мащаба и сложността на неговата дейност, както и нивото и вида на категориите персонал, които работят в него. Ако дъщерното дружество носи по-висок риск за предприятието-майка, се определят по-строги изисквания към политиката за възнагражденията и за двете лица.

18. Когато банка е дъщерно дружество, част от по-голяма група, извън ЕИП, политиката за възнагражденията се прилага на индивидуално ниво или на ниво ЕИП. При прилагане на политиката на индивидуално ниво, следва да се вземе под внимание, доколкото съответства на изискванията на Наредба № 4 на БНБ, и политиката за възнагражденията на ниво група.

С цел запазване на равни условия, указанията се прилагат по отношение на възнагражденията на служителите на клонове, извън ЕИП, на банки от трети държави, осъществяващи дейност в Република България.

Освен това, когато определени служители са наети от предприятие-майка със седалище в трета държава, но извършват дейност за банка в България, изискванията на Наредба № 4 на БНБ се прилагат по отношение на възнаграждението, изплащано на тези служители.

19. Ако дейностите на една група обхващат сектори, които са предмет на различни регулации (напр. застрахователен и банков сектор), при прилагане на политиките и практиките за възнагражденията се отчитат определените изисквания за всеки сектор. Предприятието-майка на групата осъществява контрол върху политиките, практиките и процедурите за възнагражденията за всеки отделен сектор в рамките на групата и гарантира, че всяка институция от съответния сектор спазва определените за нея правила.

1.3.1. Дейност на БНБ

20. В рамките на надзорните колегии се обсъждат въпроси, свързани с възнагражденията и се прави оценка на съответствието между изискванията за политиките и практиките за възнагражденията, прилагани от консолидиращия и приемащите надзорни органи. Конкретните обсъждани теми могат да включват оценка на:

- политиката за възнагражденията на ниво група;
- различия между правилата за възнагражденията в отделните юрисдикции;
- влиянието на предприятието-майка върху дъщерните дружества по отношение на формулирането и прилагането на политиката за възнаграждения;
- отговорностите на съответните дъщерни дружества по отношение на прилаганите политики и практики за възнагражденията;
- взаимодействието между комитета за възнагражденията на групата (ако е създаден такъв) и комитета на съответното дъщерно дружество;
- спазването на принципите за възнагражденията от всички единици в групата; и
- съгласуваност в рамките на групата при определяне на категориите персонал по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ.

21. БНБ и другите надзорни органи, участващи в надзорната колегия, оценяват дали групата е осигурила спазването на всички приложими закони и изисквания за възнагражденията от дъщерните дружества в юрисдикциите, в които те осъществяват дейността си. По същия начин следва да се подсигури, че групите не заобикалят принципите за възнагражденията, независимо от тяхната структура.

Груповата политика за възнагражденията се прилага от всяко дъщерно дружество, освен ако не са налице съществени разлики в рисковите профили, които обосновават различно третиране на отделните случаи.

1.4. Мерки

1.4.1. Възможни мерки при нарушаване на изискванията за възнагражденията

22. Когато се установи, че банките нарушават изискванията към политиките и практиките за възнагражденията, се прилагат подходящи мерки, в съответствие с чл. 103, ал. 2 на ЗКИ.

1.4.2. Капиталова база

23. Изплащането или придобиването на променливи възнаграждения могат да имат неблагоприятно влияние върху банката, тъй като могат да доведат до дестабилизиране на капиталовата ѝ база. По тази причина, банката следва да подсигури, че нейната капиталова адекватност няма да бъде неблагоприятно засегната от:

- 1) общия размер на променливите възнаграждения, определени за отчетната година; и

2) размера на променливите възнаграждения, които се изплащат или придобиват през отчетната година.

24. Когато банката не е или е вероятно да не бъде в състояние да поддържа стабилна капиталова база, това води до изискване за: 1) намаляване на общия размер на променливите възнаграждения за отчетната година и 2) намаляване на разсрочените възнаграждения (*malus arrangements*) или възстановяване на изплатените или придобитите възнаграждения (*clawback arrangements*) (чл. 9, ал. 2 от Наредба № 4 на БНБ) през отчетната година. Вместо за определяне, изплащане или придобиване на променливи възнаграждения, нетната печалба на банката за тази година и евентуално за следващите години следва да се използва за укрепване на капиталовата база. Банките не могат да компенсират ограничаването на променливите възнаграждения чрез определяне, изплащане и придобиване на (по-големи) променливи възнаграждения през следващи години.

БНБ прилага подходящи мерки за ограничаване на променливите възнаграждения, когато техният размер оказва неблагоприятно влияние върху поддържането и подобряването на капиталовата база.

25. Банките следва да адаптират сключените споразумения с техните служители, за да гарантират спазването на тези изисквания.

1.4.3. Държавна помощ

26. Променливите възнаграждения на дадена банка не следва да възпрепятстват системното и адекватно изпълнение на ангажиментите, свързани с държавната помощ. Банките гарантират, че общият размер на променливите възнаграждения, тяхното изплащане или придобиване не представлява пречка за изграждането на подходяща капиталова база и за намаляване на зависимостта от държавната помощ. Българска народна банка може да наложи ограничения по отношение на общия размер на променливите възнаграждения или върху определените от банката възнаграждения.

27. Ограниченията по отношение на размера на възнагражденията на лицата по чл. 10 от ЗКИ са важни за реструктуриране на възнагражденията в рамките на банката. БНБ може да поиска от банката да не изплаща променливи възнаграждения за годината, през която е поискана държавна помощ или да намали размера на променливите възнаграждения, които са разсрочени или все още не са придобити. Българска народна банка също може да поиска от банката да не определя променливи възнаграждения, докато не бъдат изпълнени ангажиментите, свързани с получената държавна помощ, или докато не се осъществи план за оздравяване на банката. При получаване на държавна помощ ясно да се документира периода, за който се прилагат ограниченията върху възнагражденията или критериите за тези ограничения.

28. Допустимо е изплащането на променливи възнаграждения на нови изпълнителни директори, назначени за оздравяване на банката. За тях се прилагат изискванията за възнагражденията, посочени в Наредба № 4 на БНБ.

2. Управление на възнагражденията

2.1. Надзорен съвет или съвет на директорите

2.1.1. Разработване, одобрение и контрол върху политиката за възнагражденията

29. Надзорният съвет или съветът на директорите (без изпълнителните му членове)² отговаря за одобрението и поддържането на политиката за възнаграждения на банката и следи за нейното прилагане. Надзорният съвет или съветът на директорите одобрява последващи промени в политиката за възнагражденията и внимателно наблюдава и анализира техните ефекти. Процедурите за определяне на възнагражденията следва да са ясни, добре документирани и надлежно оповестени на персонала. Процесът по вземане на решения, определянето на лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, прилаганите мерки за избягване на конфликт на интереси, използваните критерии за определяне на съотношението между постоянните и променливите елементи на възнаграждението, механизмите за отчитане на риска и т.н. следва да бъдат надлежно документирани.

30. При разработването и контрола върху прилагането на политиката за възнагражденията на банката, надзорният съвет или съветът на директорите взема предвид информацията, предоставена от съответните звена (т.е. управление на риска, спазване на правилата, човешки ресурси, стратегическо планиране и др.). Тези звена участват при разработването на политиката за възнагражденията на банката.

31. Основно задължение на надзорния съвет или съвета на директорите е да гарантира, че политиката за възнагражденията на банката насърчава разумното и ефективно управление на риска. Политиката за определяне на възнагражденията не стимулира прекомерното поемане на риск и не ограничава банката да изгражда и поддържа стабилна капиталова база.

Надзорният съвет или съветът на директорите гарантира, че корпоративната структура за управление на банката, както и нейното взаимодействие със системата на възнаграждения, са взети предвид при разработването и прилагането на политиките и практиките за възнагражденията (т.е. налице е ясно разграничение между оперативни и контролни функции, умения и независимост на членовете на компетентния орган за управление на банката; ролята на вътрешните комитети, включително и комитета за възнагражденията; мерки за предотвратяване на конфликт на интереси; вътрешна система за отчитане и правила по отношение на сделки със свързаните с банката лица).

2.1.2. Възнаграждения на управителния съвет/съвета на директорите и надзорния съвет на банката

32. Възнаграждението на членовете на управителния съвет и на изпълнителните членове на съвета на директорите в банката следва да бъде в съответствие с техните правомощия, отговорности и опит.

Членовете на управителния съвет и изпълнителните членове на съвета на директорите в банката не определят сами своето възнаграждение. Надзорният съвет или съветът на директорите (без изпълнителните му членове) следва да определи и контролира възнаграждението на членовете на управителния съвет и на изпълнителните членове на съвета на директорите. Надзорният съвет или съветът на директорите също одобрява и контролира възнагражденията на висшия ръководен персонал и служителите, които получават най-високи възнаграждения в банката.

² Съгласно чп. 244, ал. 4 от Търговския закон

33. С цел избягване на конфликт на интереси е препоръчително членовете на надзорния съвет и на съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, да получават само постоянно възнаграждение, което изключва използването на механизми, свързани с резултатите от дейността. Ако се използват такива механизми, те следва да бъдат свързани с постигането на цели по изпълнение на съответните отговорности и да отразяват индивидуалните способности и опит. Когато се предвижда предоставяне на инструменти, се прилагат подходящи мерки, като периоди на задържане до края на мандата, за да се осигури независимост на преценката на членовете на надзорния съвет и на съвета на директорите, които не са изпълнителни членове на банката.

2.1.3. Участие на акционерите

34. Одобрението на политиката за възнаграждения на банката и решенията, свързани с възнагражденията на членовете на надзорния съвет или на членовете на съвета на директорите без изпълнителни функции в банката, се разглеждат от Общото събрание (ОС) на акционерите. За тази цел, на акционерите се осигурява достатъчно информация, за да могат да вземат информирани решения. Надзорният съвет или съветът на директорите правят предложения към ОС на акционерите, както и за ефективното прилагане и контрол върху всяка промяна в политиките и практиките за възнагражденията.

2.1.4. Преглед на политиката за възнагражденията

35. Надзорният съвет или съветът на директорите отговаря за извършването на периодичен (най-малко веднъж годишно) основен и независим преглед на политиката за възнаграждения на банката, като преценява дали общата система за възнаграждения:

- функционира по предназначение (по-специално, че са включени всички одобрени схеми за възнаграждения; изплащаните възнаграждения са подходящи и адекватно отразяват рисковия профил и целите на банката); и
- е в съответствие с националните и международни разпоредби, принципи и стандарти.

Съответните функции по вътрешен контрол (т.е. вътрешен одит, управление на риска, спазване на правилата и т.н.), както и други ключови комитети за контрол (т.е. одитен комитет, комитет за управление на риска и др.) участват при прегледа на системата за възнаграждения в банката.

Надзорният съвет или съветът на директорите гарантира създаването на план за навременно отстраняване на пропуските, когато в резултат на периодичните прегледи е установено, че системата за възнагражденията не функционира по предназначение.

36. Периодичният преглед на политиките и практиките за възнагражденията може да бъде частично или изцяло възложен на външни изпълнители (изпълнители на изнесени дейности³), когато е целесъобразно. По-големите и по-сложни банки следва да разполагат с достатъчно ресурси, за самостоятелното извършване на преглед, въпреки

³ В този случай банките следва да се съобразят с Указанието на БНБ за изнасяне на дейности.

че е допустимо да бъдат подпомагани от външни консултанти. В съответствие с принципа на пропорционалност, малки институции с опростена дейност могат да решат да възложат целия преглед на изпълнител на изнесени дейности. Надзорният съвет или съветът на директорите взема предвид резултатите от прегледа на политиките и практиките за възнагражденията.

37. Резултатите от прегледа следва да се предоставят на съответните компетентни органи, комитети и функции в банката.

2.2. Комитет за възнаграждения

2.2.1. Създаване на комитет за възнагражденията

38. Комитетът за възнаграждения в банката се създава, както е посочено в чл. 6, ал. 1 от Наредба № 4 на БНБ.

За да се определи дали е необходимо създаването на комитет за възнаграждения при банка с двустепенна система на управление, се вземат предвид факторите, посочени в раздел 1.2. („Пропорционалност”). Например банка, дъщерно дружество на предприятие-майка от ЕИП, може да не създаде комитет за възнагражденията, когато: а) предприятието-майка е създадо такъв комитет, който изпълнява функциите си по отношение на цялата група; и б) дъщерното дружество прилага политиката и структурата за възнаграждения, определени от предприятието-майка.

2.2.2. Състав

39. За изпълнение на своите функции, съставът на комитета за възнагражденията не следва да включва членовете на управителния съвет на банката или изпълнителните членове на съвета на директорите. Поне един от членовете на комитета за възнаграждения следва да има достатъчно познания и професионален опит, свързан с управлението на риска и контролни дейности, особено по отношение на механизма за привеждане на структурата на възнаграждения в съответствие със собствения капитал и рисковия профил на банката. Комитетът за възнаграждения може да използва в своята дейност познанията на вътрешни (т.е. от функцията по управление на риска) и външни експерти.

2.2.3. Роля

40. Комитетът за възнаграждения:

- отговаря за изготвянето на препоръки към надзорния съвет/съвета на директорите за възнагражденията на членовете на управителния съвет/съвета на директорите с изпълнителни функции, както и на най-високо платените служители;
- подпомага надзорния съвет/съвета на директорите при разработване на цялостната политика за възнагражденията на банката;
- има достъп до независими становища, изработени от вътрешни и външни лица, по отношение на дейността и докладваната информация от и към висшия ръководен персонал;

- прави преглед на избора на външните консултанти по възнагражденията, които надзорният съвет или съветът на директорите е решил да наеме;
- съдейства на надзорния съвет/съвета на директорите при контрола върху структурата на системата за възнаграждения и нейното управление;
- обръща специално внимание на оценката на използваните механизми за осигуряване на правилно отчитане в системата за възнаграждения на всички видове риск, ликвидност и нива на капитала, както и че цялостната политика за възнаграждения е в съответствие с дългосрочното стабилно и разумно управление на банката, и
- прави сценарийни анализи и извършва бек-тестове, за оценка на влиянието на бъдещи външни и вътрешни събития върху системата за възнаграждения.

41. Комитетът за възнагражденията може да отговаря за контрола върху извършването на основния и независим преглед на политиките и практиките за възнагражденията.

2.2.4. Процес и нива на отчитане

42. Комитетът за възнагражденията:

- има достъп до всички данни и информация, свързани с процеса на вземане на решения от страна на надзорния съвет или съвета на директорите, засягащи изграждането и прилагането на системата за възнаграждения;
- има неограничен достъп до цялата информация и данни на функцията по управление на риска и контролните функции. Такъв достъп не следва да пречи на нормалното функциониране на банката;
- осигурява подходящо участие на звената по вътрешен контрол, човешки ресурси, стратегическо планиране и др. Комитетът за възнаграждения си сътрудничи с други комитети, чиято дейност може да окаже влияние върху разработването и прилагането на политиките и практиките за възнагражденията (напр. одитен комитет, комитет за управление на риска и др.); и
- предоставя адекватна информация за извършените дейности на надзорния съвет или съвета на директорите и на ОС на акционерите.

2.3. Контролни функции

2.3.1. Определение и роля

43. Контролните функции в банката участват активно при разработването, текущия контрол и прегледа на политиката за възнагражденията на другите видове дейности. Тези функции включват управление на риска, спазване на правилата, вътрешен одит, човешки ресурси⁴ и други сходни функции (напр. главния финансов директор,

⁴ Човешките ресурси, които традиционно не се разглеждат като контролна функция, играят съществена роля при разработването и прилагането на политиката за възнаграждения, приета от надзорния съвет или съвета на директорите на банката.

доколкото носи отговорност за изготвянето на финансовите отчети) в рамките на банката.

44. Контролните функции, в тясно сътрудничество с комитета за възнагражденията, управителния и надзорния съвет (съвета на директорите), участват при определяне на стратегията по отношение на възнагражденията, приложима за банката, целяща ефективното управление на риска. Това включва създаването на ефективна рамка за определяне на длъжностните характеристики, управление на резултатите от дейността, отчитане на риска и връзките им с възнагражденията. Звената, отговорни за управление на риска и спазване на правилата имат съществен принос при определянето на възнагражденията, по отношение на: 1) отчитането на поведението на персонала и 2) рисковия характер на извършваната дейност.

Ръководството на банката може да възложи на звеното за човешки ресурси да състави политика за възнагражденията на категориите персонал, за които се прилагат принципите на възнагражденията. Това звено следи за последователното прилагане на политиката и оценява нейното изпълнение, а също и отговаря за съхраняването на договорите с персонала (включително документацията за създаване и поддържане на инструментариума и механизмите по отношение на възнагражденията).

Управлението на риска оценява влиянието на структурата на променливите възнаграждения върху рисковия профил на банката. Добра практика е тази функция да проверява и оценява данните от отчитането на риска, както и да присъства на съответните заседания на комитета за възнагражденията.

Функцията по спазване на правилата анализира влиянието на структурата на възнагражденията по отношение на спазването на нормативната уредба и вътрешните политики на банката.

Вътрешният одит на банката периодично извършва независим преглед на структурата, прилагането и влиянието на политиката за възнаграждения.

2.3.2. Подходящи правомощия и независимост

45. Подходящите правомощия и независимостта на контролните функции са необходими за поддържане на влиянието на финансовото управление и управлението на риска върху стимулите, свързани с възнагражденията. Начинът на определяне на възнагражденията на лицата, изпълняващи контролни функции не следва да накърнява тяхната обективност.

2.3.3. Възнаграждения на лицата, изпълняващи контролни функции

46. Нивото на заплащане на служителите, изпълняващи контролни функции, следва да позволява на банката да наема квалифициран и опитен персонал на съответните позиции.

При контролните функции следва да преобладава постоянното възнаграждение спрямо променливото. Когато лице с контролни функции получава променливо възнаграждение, то следва да е обвързано със степента на постигане на целите на конкретната длъжност и да не се определя от финансовите резултати на структурните звена, върху които упражнява контрол.

Структурата на възнагражденията на лицата, изпълняващи контролни функции, не следва да накърнява тяхната независимост или да поражда конфликт на интереси, когато консултират комитета за възнагражденията, управителния или надзорния съвет (съвета на директорите) на банката. Следва да се вземат под внимание случаите, когато възнагражденията на контролните функции включват елементи, свързани с резултатите от дейността на цялата банка, тъй като се повишава рискът от конфликт на интереси.

47. При банките, които разполагат с комитет за възнагражденията, заплащането на ръководните лица с контролни функции не се определя самостоятелно от надзорния съвет или съвета на директорите, а с участието и наблюдението на комитета за възнагражденията. Възнагражденията на ръководните лица в областта на управление на риска и спазване на правилата се структурират по начин, избягващ конфликт на интереси, спрямо структурното звено, което контролират, и следователно се оценяват и определят самостоятелно. Комитетът за възнагражденията отправя препоръки към компетентния орган за управление, свързани с възнагражденията, предоставяни на ръководните лица в областта на управление на риска и спазване на правилата.

48. Конфликтите на интереси, които могат да възникнат, когато други видове дейности имат прекомерно влияние върху възнагражденията на лицата, изпълняващи контролни функции, следва да бъдат управлявани по подходящ начин. Необходимостта да се избегне прекомерно влияние е особено важна, когато лицата, изпълняващи контролни функции, не са обособени в самостоятелни звена.

Лицата, изпълняващи контролни функции, не следва да попадат в ситуации, при които одобрението на трансакции, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, могат да бъдат пряко свързани с увеличение на възнагражденията им, зависещи от оценката на тяхната работа.

2.3.4. Дейност на БНБ

49. При оценката на общото управление на възнагражденията, БНБ:

- прави преглед на преценката на банката относно създаването на комитет за възнагражденията, включително по отношение на дъщерна банка, когато нейното предприятие-майка е създадо комитет за възнагражденията за групата;
- проверява изпълнението на изискванията за независимост и опит по отношение на членовете на надзорния съвет или на съвета на директорите (с изключение на изпълнителните му членове), като за тази цел периодично се уверява в тяхната компетентност в областта на управлението на риска, свързан с възнагражденията;
- се уверява, че се извършва подходящ обмен на информация между всички вътрешни звена и функции, участващи при определянето и наблюдението на структурата на възнагражденията;
- прави преглед на разработения от банката процес за извършване на годишен преглед на възнагражденията и оценява неговите основни резултати;
- прави преглед на правомощията на комитета за възнагражденията, за да се увери, че той е в състояние да изпълнява функциите си;

- преглежда процедурите, по които комитетът за възнагражденията си сътрудничи с функцията по управление на риска;
- прави преглед на процедурата за наемане на външни консултанти и се уверява, че тези лица се отчитат пряко на надзорния съвет или съвета на директорите или на комитета за възнагражденията;
- преглежда структурата на контролните функции;
- уверява се, че целите на лицата, изпълняващи контролни функции, съответстват на техните функционални характеристики и включват качествени критерии;
- извършва преглед на показателите за оценка на работата на лицата, изпълняващи контролни функции, за да се увери, че те не са свързани с резултатите на контролираните от тях структурни звена;
- преглежда документите за оценъчната процедура за работата на лицата, изпълняващи контролни функции, за да определи дали са подходящо изготвени; и
- прави преглед на политиките за възнаграждения, за да се увери, че възнагражденията на лицата, изпълняващи контролни функции не зависят от лицата или от финансовите резултати на структурните звена, които те наблюдават.

50. Българска народна банка прави преглед на: (1) протоколите от обсъжданията на политиката за възнаграждения от надзорния съвет или съвета на директорите, по отношение на резултатите от контрола върху изграждането и функционирането на системата за възнаграждения, извършван от комитета за възнаграждения; и (2) протоколите от заседанията на комитета за възнагражденията и други комитети, включително комитета за управление на риска, участващи в контрола върху изграждането и функционирането на системата за възнаграждения. В тази връзка, БНБ поддържа диалог с директорите и ръководителите на съответните вътрешни звена и функции в банката.

3. Общи изисквания за отчитане на риска

3.1. Основен принцип за отчитане на риска

3.1.1. Обща политика за възнагражденията

51. Този принцип е насочен към привеждане на възнагражденията в съответствие с разумното поемане на риск. Дългосрочната стратегия включва бизнес стратегията и допустимите количествени нива на рисков толеранс (в съответствие с изискванията по Втори стълб) с многогодишен хоризонт, както и общоприетите за банката ценности като: спазване на правилата, морални принципи, поведение към клиентите, мерки за избягване на конфликт на интереси и др. Системите за възнагражденията се изграждат в съответствие с целите, заложили в стратегиите, като се вземат предвид възможните промени по отношение на тези стратегии. В тези системи се включват механизми за определяне на подходящо съотношение между променливото и постоянното възнаграждение, за оценка на резултатите от дейността, както и за подходяща

структура и, когато е необходимо, отчитане на риска при определянето на променливото възнаграждение.

52. При разработването на своята политика за възнагражденията, банките разглеждат следните два аспекта:

1. Как възнагражденията допринасят за избягването на прекомерно поемане на риск и за съответствието между политиката за възнагражденията и ефективното управление на риска?

Възнагражденията имат пряко или косвено влияние върху поведението на персонала. Променливото възнаграждение може да стимулира персонала да поема нежелани или необосновани рискове, като се очаква това да генерира повече оборот или да доведе до по-висока печалба и увеличаване на неговото променливо възнаграждение. Освен това, служителите могат да решат да използват или да манипулират информацията, с цел получаване на по-добра оценка на своята работа. Например, когато променливата част на възнаграждението се състои предимно от инструменти, които се изплащат без разсрочване или прилагане на механизми за последващо отчитане на риска (намаляване на разсрочени възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения) и/или се основава на формула, която свързва променливото възнаграждение с приходите от текущата година, без отчитане на риска, тогава съществуват реални стимули за ръководителите да пренебрегнат прилагането на консервативните политики за оценка и риска от концентрация, да се възползват за своя изгода от вътрешната система за трансферно ценообразуване, както и да пренебрегнат рискови фактори, като ликвиден риск и риск от концентрация, които могат да поставят банката в неблагоприятни условия, в даден момент от бъдещето.

Чрез свързването на принципите за управление на риска с политиката за възнаграждения, посочените по-горе потенциални проблеми могат да се избегнат. Когато са правилно структурирани и прилагани, променливите възнаграждения могат да бъдат ефективен инструмент за привеждане на интересите на персонала в съответствие с дългосрочните интереси на банката. Банките могат да прилагат различни подходи за свързване на принципите за управление на риска с политиката за възнагражденията, в зависимост от естеството, мащаба и сложността на дейността си.

2. Как политиката за възнагражденията се обвързва с планирането на капитала и ликвидността и поддържането на стабилна капиталова база?

Необходимо е банките да отчитат риска, свързан със системата за възнагражденията, по отношение на възможното му въздействие върху капиталовата им база. Банките следва да отчитат влиянието на изплащаните възнаграждения на различни нива – изплатени и разсрочени суми – при планирането и общия процес за оценка на капитала, като вземат предвид и текущата си капиталова позиция. Общият размер на променливите възнаграждения не следва да ограничава способността на банката да поддържа или подобрява капиталовата си база в дългосрочен план, както и да отчита интересите на вложителите, инвеститорите и другите заинтересовани лица. Ако дадена банка не отговаря на планираните капиталови нива, тя следва да предвиди изграждането на необходимия капиталов буфер, както и да прилага консервативна политика за възнагражденията, особено по отношение на променливите възнаграждения. Освен при планирането на капитала, възнагражденията следва да се вземат под внимание и за

целите на планирането на ликвидността. По този начин, изплащането на възнагражденията няма да доведе до нарушаване на стабилността на банката.

3.1.2. Облаги, свързани с пенсиониране

53. Политиката за възнаграждения обхваща всички форми на възнаграждения, включително облагите, свързани с пенсиониране.

При прекратяване на правоотношението със служител, когато банката предоставя облаги, свързани с пенсиониране, които са част от променливото му възнаграждение, тя отчита икономическото си състояние или поетите рискове от служителя в дългосрочен план. Отчитането на икономическото състояние се отразява чрез предоставяне на облагите, свързани с пенсиониране, под формата на акции или инструменти, свързани с акции или, когато е уместно, други инструменти, които адекватно отразяват кредитното качество на банката.

При достигане на пенсионна възраст от служител, предоставените облаги, свързани с пенсиониране, подлежат на задържане за период от пет години, съгласно чл. 12, ал. 2 на Наредба № 4 на БНБ.

При прекратяване на правоотношението, преди изпълнение на условията за пенсиониране, предоставянето на облагите, свързани с пенсиониране, се отлага за период от пет години, като се прави оценка на резултатите от дейността и отчитане на риска при предоставянето им.

3.1.3. Дейност на БНБ

54. Българска народна банка:

- проверява как банката обвързва политиката за възнагражденията с:
 - определянето на допустимите нива на рисков апетит и толеранс, бизнес стратегията и дългосрочните интереси на банката;
 - общата управленска рамка за оценка на резултатите от дейността;
 - прилаганите принципи на контрол и спазване на правилата; и
 - етичните правила на банката.
- преглежда как банките оценяват влиянието на политиките и практиките за възнагражденията върху извършваните дейности и продажбата на продукти на различни групи клиенти.
- прави преглед на използваните подходи по отношение на връзката между политиките и практиките за възнагражденията и управлението на риска.
 - проверява как се определят най-важните задачи в рамките на този процес (напр. проверява дали се обръща подходящо внимание на дейности, които представляват най-голяма опасност от гледна точка на поемането на прекомерен риск); и

- проверява дали резултатът от този процес води до промени в политиката и практиките за възнагражденията, когато е необходимо.
- проверява дали възнагражденията се вземат предвид при планирането на Процеса по вътрешен анализ на адекватността на капитала (ВААК)/ликвидността.

3.2. Общи ограничения

3.2.1. Гарантирано променливо възнаграждение

55. Предоставянето на гарантирано променливо възнаграждение е допустимо единствено в случаите по чл. 4, ал. 3 от Наредба № 4 на БНБ.

3.2.2. Обезщетения при прекратяване на договори

56. Споразумения от типа "златен парашут", осигуряващи големи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служителите, чиито правоотношения се прекратяват, са недопустими. Такива договорености стимулират поемането на по-голям риск, отколкото е приемлив за акционерите или кредиторите на банката. Подобни плащания следва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех. Това не изключва плащания в случаи на предсрочно прекратяване на договори, в резултат на промени в бизнес стратегията на банката или при сливания и придобивания.

57. Тези обезщетения играят ролята на защитна мярка за даден служител, в случай на прекратяване на договора му и могат да включват плащания, свързани с продължителността на срока на предизвестие, възнаграждение на уволнен поради съкращаване на щата служител, както и забрана за заемане на определени длъжности за период от време, поради конфликт на интереси.

Банките създават рамка за определяне и одобрение на обезщетения при предсрочно прекратяване на договор, в съответствие с правилата за управление на персонала. Банките следва да могат да разяснят пред БНБ критериите, които използват за определяне на размера на обезщетението. Препоръчително е да бъдат разсрочени всички дължими променливи възнаграждения или дългосрочни планове за стимулиране, съгласно установената схема за разсрочване на банката.

3.2.3. Лични стратегии за хеджиране

58. Отчитането на риска няма да бъде ефективно ако служителите могат да прехвърлят риска от намаляване на променливите възнаграждения към трето лице чрез хеджиране или сключване на определени видове застраховки.

59. Може да се счита, че лице по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ е хеджирало риска от намаляване на променливото възнаграждение, когато:

- е сключило договор с трето лице; и

- договорът изисква от третото лице да извърши пряко или косвено плащания към лицето по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, които са съизмерими със сумите, с които е намалено неговото променливо възнаграждение.

Ефективността от отчитането на риска също ще бъде намалена, ако служителят закупи застрахователен договор, който съдържа условие той да бъде компенсиран в случай на намаляване на променливото му възнаграждение. Позволяват се застраховки, предназначени за покриване на лични плащания, като здравеопазване и вноски по ипотечен кредит, въпреки че всеки отделен случай ще бъде разглеждан индивидуално.

60. Изискването да не се използват лични стратегии за хеджиране или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложили във възнагражденията, се прилага и за разсрочените и задържаните променливи възнаграждения. Банките следва да поддържат ефективни механизми, за да гарантират, че служителите спазват тези изисквания.

3.2.4. Дейност на БНБ

61. Българска народна банка:

- прави преглед на всички споразумения за гарантирани променливи възнаграждения (размер, срок, условия и др.);
- прави преглед на случаите, при които са сключени гарантираните споразумения с нови служители, и ги съпоставя с общия брой на новоназначените служители в банката;
- прави преглед на извършените през финансовата година плащания при наемане и броят на получателите на такива плащания;
- изисква имената на лицата, на които всяка година е било предложено гарантирано променливо възнаграждение, за да се провери дали на същите хора не им е предлагано многократно гарантирано променливо възнаграждение;
- проверява размера на направените обезщетения при предсрочно прекратяване на договори, като дял от общото възнаграждение на съответните служители;
- проверява дали банката разполага с рамка за определяне и одобрение на обезщетенията при предсрочно прекратяване на договори;
- проверява дали вътрешните правила на банката или правилата за търгуване за собствена сметка включват забраната за лично хеджиране и позволяват извършването на проверка за спазването им; и
- проверява дали има нарушения при спазването на вътрешните правила на банката и правилата за търгуване за собствена сметка, свързани с лични стратегии за хеджиране или застраховки, и дали са предприети коригиращи мерки.

4. Специфични изисквания за отчитане на риска

4.1. Постоянно и променливо възнаграждение

4.1.1. Гъвкава политика за променливи възнаграждения

62. Наличието на гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения означава не само, че променливото възнаграждение може да бъде намалено при отрицателни резултати, но също и че се допуска възможност за неизплащането му. Предполага се, че постоянното възнаграждение е достатъчно високо и съответства на предоставените професионални услуги, нивото на образование на служителя, йерархичното му ниво, изискваните знания и умения, наложените ограничения и професионалният опит, както и на бизнес секторите и регионите. Индивидуалните нива на постоянното възнаграждение косвено са засегнати от основния принцип за отчитане на риска и от изискването, че възнагражденията следва да бъдат взети предвид при планирането на капитала и ликвидността на банката, за да не възпрепятстват поддържането на стабилна капиталова база.

63. Предпоставка за спазването на изискването за гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения, е изграждането на механизми, разгледани в следващите раздели на настоящите указания, в т.ч.:

- максималното съотношение между променливото и постоянното възнаграждение: колкото по-високо е съотношението, толкова по-голяма е вероятността съответният служител да бъде силно зависим от своето променливо възнаграждение; и
- подходяща оценка на резултатите от дейността и адекватно отчитане на риска, т.е. корекции, които гарантират, че променливите възнаграждения могат да бъдат намалени по гъвкав начин (без да се прилагат долни граници), което се отнася за разсрочените и за нерасрочените променливи възнаграждения.

4.1.2. Съотношение между постоянното и променливото възнаграждение

64. Променливото възнаграждение създава стимули за служителите да преследват целите и интересите на банката и им позволява да споделят нейния успех. То дава възможност на банките да постигнат известна степен на гъвкавост на разходите. Променливото възнаграждение може да донесе ползи на всички заинтересовани лица в банката, при условие че са взети предвид интересите на собствениците на банката и не са налице стимули за поемане на прекомерни рискове. Променливият елемент на възнаграждението, свързан с резултатите от дейността, може да има положителен ефект върху споделянето на риска и да създаде стимули за постигане на сигурни и стабилни резултати. Въпреки това, при определени обстоятелства, неподходящо определенният размер на променливия елемент може да има отрицателни последици. Колкото по-голям е възможният размер на променливото възнаграждение, спрямо постоянното възнаграждение, толкова по-силна е мотивацията за постигане на съответните резултати, и толкова по-големи могат да бъдат свързаните с това рискове. Това е още по-важно, когато служителите свикнат с тази практика и очакват да получават значително по-голям размер променливо възнаграждение. Ако постоянният елемент, в сравнение с променливия елемент, е твърде нисък, банката може да бъде затруднена да

намали или премахне променливото възнаграждение в година с незадоволителни финансови резултати. По тази причина постоянните и променливите елементи на общото възнаграждение следва да бъдат подходящо балансирани.

65. В своята вътрешна политика за възнагражденията банката следва да определи ясно формулирано максимално съотношение(я) между променливия и постоянния елемент на възнагражденията. Тези съотношения се определят за различните категории персонал, чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на банката. Стойностите на максималните съотношения между постоянното и променливото възнаграждение следва да са достатъчно добре обособени, така че да бъдат избегнати изключения или да бъдат сведени до минимум. Изключения се допускат, когато не възпрепятстват отчитането на риска, заложено в съответната структура на възнагражденията, като тези изключения се докладват на надзорния съвет на банката или на съвета на директорите.

66. Определянето на максимално съотношение между променливия и постоянния елемент е надеждна и опростена техника за отчитане на риска (в сравнение с последващо ограничаване на възнагражденията) в структурата на възнагражденията. Подходящият баланс между постоянните и променливите елементи на възнаграждението може да се различава при категориите персонал, в зависимост от пазарните условия и специфичната среда, в която функционира банката.

67. Не е възможно да се установи универсално съотношение между постоянното и променливото възнаграждение. Отправна точка при определянето на конкретните за дадена банка съотношения е, че високият дял на променливо спрямо постоянно възнаграждение предполага по-малка свобода за банката, при избора ѝ как да се придържа към другите специфични изисквания за отчитане на риска. Причината е, че служител с висок дял на променливо спрямо постоянно възнаграждение е стимулиран да поема рискове, за да поддържа нивото си на доход, докато служител с по-балансирано съотношение е по-малко склонен към това. Банките следва да могат да обяснят поддържаните от тях съотношения между променливо и постоянно възнаграждение чрез политиката си за възнагражденията, включително как ще се променят съотношенията, ако банката е изправена пред сериозни загуби.

68. Подходящият баланс зависи от:

- качеството на оценката на резултатите от дейността и последващите корекции за риск;
- продължителността на периодите на разсрочване и задържане;
- организационната структура на банката, обхват и видове дейности;
- бизнес линиите и свързаните с тях рискове (дългосрочни и краткосрочни рискове);
- категориите персонал (напр. контролните функции следва да имат по-ниско съотношение между променливото и постоянното възнаграждение); и
- позицията на съответния служител в организацията и отговорностите, свързани с длъжността му;

69. Съотношението между постоянното и променливото възнаграждение се определя в момента на началната оценка на резултатите от дейността, независимо от направените впоследствие корекции за риск или промени в цената на инструментите. Максимално допустимите съотношения следва да позволяват плащания, които съответстват на постигнати по-добри от предвидените резултати от дейността и да не отразяват само очакваното изпълнение на дейността.

4.1.3. Дейност на БНБ

70. Българска народна банка:

- проверява дали практиките по отношение на възнагражденията съответстват на политиките, свързани с намаления на плащанията през годините, когато приходите и доходността на банката/структурното звено се влошават или в случай на незадоволителен принос на служителите към резултатите от дейността.
- при разглеждането на максималните съотношения между променливото и постоянното възнаграждение: взема предвид адекватността на предварителната и последващата корекция за риск. Пример за това са:
 - *Предварителна корекция* – използвани критерии за изчисляване на общия размер на променливите възнаграждения и за отчитане на рисковете; и
 - *Последваща корекция* – процент и период на разсрочване, политика на задържане и ефективност на договорните условия за намаляване на разсрочено възнаграждение/възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения; и
- оценява и проверява съотношенията между променливите и постоянните възнаграждения и тяхното взаимодействие с други елементи от политиката за възнагражденията за отчитане на риска.

4.2. Отчитане на риска, свързан с променливото възнаграждение

4.2.1. Процес на отчитане на риска

71. За да се ограничи прекомерното поемане на риск, променливите възнаграждения следва да бъдат обвързани с резултатите от дейността и да бъдат коригирани по отношение на риска. За постигането на тази цел банката гарантира, че стимулите за управление на риска противодействат на стимулите за поемане на риск. Системата за формиране на възнагражденията следва да бъде в съответствие с ефективното управление на риска и управленските процеси в банката.

Отчитането на риска обхваща оценка на резултатите от дейността и риска, процеса на определяне и процеса на изплащане на възнагражденията.

1. Оценка на резултатите от дейността и измерване на риска

Разработването на система за формиране на възнагражденията започва с определяне на целите на банката, на структурното звено, както и на персонала.

Тези цели следва да са съобразени с бизнес стратегията и да бъдат в съответствие с рисковия апетит на банката. Критериите, които се използват при оценка на работата на служителите за съответния период, могат да бъдат пряко свързани с тези цели. Неподходящо структурираните критерии за оценка на резултатите от дейността могат да бъдат стимул за поемането на прекомерен риск. При оценка на резултатите се вземат предвид само действително постигнатите резултати. Отчитането на риска при оценка на резултатите от дейността може да се постигне чрез използване на обвързани с риска критерии за оценка или чрез последваща корекция за риск на оценката на резултатите. Корекцията за риск може да се различава, в зависимост от работата на съответния служител и на бизнес линията.

2. Процес на определяне на възнагражденията

След периода на атестация, в процеса на определяне на възнагражденията, банката обвързва променливите възнаграждения на служителите с оценката на тяхната работа. Обикновено това се извършва чрез определяне на общия размер на променливите възнаграждения и последващото им разпределение. Банката следва да установи рисковете на ниво банка, структурно звено и отделни служители и да гарантира, че корекцията за риск адекватно отразява тежестта и продължителността на въздействие на риска на всяко ниво, тъй като не всички критерии за оценка на резултатите от дейността и риска са общоприложими. Предварителната корекция за риск регулира възнагражденията по отношение на вероятни неблагоприятни събития. Поради по-ранното им прилагане, тези корекции имат незабавен ефект върху поведението по отношение на риска. Но в резултат на това, не всички резултати и рискове могат да бъдат напълно взети под внимание.

3. Процес на изплащане

За да бъде фактичното плащане на възнаграждения приведено в съответствие с икономическия цикъл на банката и със свързаните с дейността рискове, една част от променливото възнаграждение се изплаща веднага (краткосрочно), а друга се разсрочва (дългосрочно). Краткосрочният елемент се изплаща веднага след определянето му и възнаграждава персонала за работата му през периода на атестация. Дългосрочният елемент на възнагражденията се определя по време на и след периода на разсрочване и възнаграждава персонала за устойчивостта на резултатите в дългосрочен план, основаващи се на решения, взети в миналото.

Преди изплащане на разсрочената част, се изисква нова оценка на резултатите от дейността и, ако е необходимо, се прави корекция за риска, за да бъде приведено променливото възнаграждение в съответствие с рисковете и грешките, свързани с оценката на резултатите и измерването на риска, които са възникнали след определянето на променливите възнаграждения на служителите. Последващата корекция за риск винаги е необходима, тъй като в момента на определяне на възнаграждението, цялостното изпълнение на дейността не може да бъде преценено, без да е налице известна степен на несигурност.

4.2.2. Общи изисквания към процеса на отчитане на риска

а. Времеви хоризонт

72. При оценката на риска и резултатите от дейността, банката следва да взема предвид настоящите и потенциалните рискове, които са поети от служителите, структурното звено или от банката като цяло. За тази цел, банките следва да проучат какво ще бъде влиянието на дейността на даден служител върху представянето на банката в краткосрочен и дългосрочен план и да обвърже периода на оценката на риска и резултатите със своя икономически цикъл. Изискването към банката да оценява работата на персонала за период от няколко години предполага разглеждането на периоди на атестация и изплащане с подходяща продължителност, по отношение на краткосрочните и дългосрочните възнаграждения.

73. Подходящият баланс между периодите на атестация и изплащане зависи от вида дейност и работата на съответния служител. Препоръчително е използването на атестации за период от няколко години, тъй като оценката на резултатите от дейността обхваща повече рискове, възникнали от началото на периода.

б. Оценъчни нива за риска и резултатите от дейността

74. За да се избегне прекомерно влияние поради поемането на риск, свързано с поведението на отделни служители, възнаграждението, обвързано с резултатите от дейността, следва да включва параметри, свързани с рисковете и резултатите на съответното структурно звено и на банката, в допълнение към рисковете и резултатите, съпътстващи дейността на отделния служител. Значимостта на критериите, определящи всяко оценъчно ниво за резултатите от дейността, се задава предварително и е достатъчно балансирана, за да вземе предвид позицията и отговорностите на съответния служител.

75. За да имат най-голямо въздействие върху поведението на персонала, параметрите, използвани за оценка на риска и резултатите от дейността, следва да бъдат възможно най-тясно свързани с равнището на взетите от даден служител решения, които са обект на корекция за риск. Критериите за оценка на работата следва да включват постижими цели и измерители, върху които съответният служител има пряко влияние. Например, за висшия ръководен персонал банките могат да включат към политиката си за възнаграждения финансови критерии, обхващащи изпълнението на дейността за цялата банка или рисковете и резултатите на нейните структурни звена или решения, определени на базата на стратегията на съответния член на висшия ръководен персонал. От друга страна, за един кредитен инспектор параметри могат да бъдат качеството на предоставените или наблюдаваните от него кредити. За ръководителя на едно структурно звено такива измерители могат да бъдат резултатите и поетия риск от съответното звено.

в. Количествени и качествени измерители

76. В процеса на отчитане на риска следва да се използва комбинация от качествени и количествени подходи (напр. оценка на риска или резултатите от дейността; определяне на общия размер променливи възнаграждения и корекция за риск).

Когато количествените измерители са предварително определени, те имат някои предимства от гледна точка на прозрачността и могат да окажат пряко влияние върху поведението на персонала. Количествените измерители или критерии не са достатъчни

за оценка на всички рискове или резултати, както и за обвързване на възнагражденията с риска. За цялостна оценка и обвързване с риска и резултатите от дейността е необходимо банките да използват и качествени подходи.

г. Субективна преценка

77. Количествените измерители (напр. формули, използвани за определяне на общия размер променливи възнаграждения) могат (частично) да се основават на параметри, получени в резултат на субективна преценка, които не са достатъчно прозрачни. Обикновено качествените измерители се основават на по-висока степен на субективна преценка, в сравнение с количествените измерители. Рисковете от използването на субективна преценка включват липса на прозрачност на взетите решения от гледна точка на персонала и другите заинтересовани лица, както и извършването на неподходяща преценка. За да се избегнат тези рискове при използването на субективна преценка, важно е да е налице:

- ясно написана политика, която очертава параметрите и ключовите фактори, въз основа на които се прави преценката;
- ясно и пълно документиране на окончателното решение по отношение на оценката на риска и резултатите от дейността, или корекцията за риск;
- участие на експерти от съответните контролни функции; и
- подходящо ниво на одобрение, например от управителния или надзорния съвет (съвета на директорите), или от комитета за възнагражденията и отчитане на личните стимули на ръководителя, който прави преценката.

И при двата вида измерители (количествени и качествени), банките следва да са готови да оповестят и да повторят субективните преценки, включени в техния процес за отчитане на риска. Банките също следва да предоставят подробна информация на БНБ, ако крайният резултат след прилагане на субективната преценка значително се различава от резултатите, получени с помощта на предварително определените измерители.

4.2.3. Оценка на риска

78. Въпреки че банките са изложени на всички видове риск, на ниво (оценката на работата на) отделни служители или структурни звена са приложими само някои видове риск. Установяването и количественото определяне на рисковете на ниво банка и на ниво структурно звено са част от ВААК на банката и нейната оценка за достатъчна ликвидност. Банката също следва да определи дали критериите, използвани за корекция за риск, се отнасят и за трудно оценими рискове като репутационен и операционен риск.

79. За да обхванат всички съществени рискове, банките следва да използват същите методи за оценка на риска, които прилагат и при ВААК. Като се спазва принципа на пропорционалност, изчисленията при ВААК следва да бъдат направени по прозрачен начин и банките да могат да показват изчисленията по отношение на риска по отделни структурни звена и различните рискови позиции на банката. Качеството на

използваните методи и модели оказва влияние върху степента, в която банката прилага по-усъвършенствана политика за променливите възнаграждения.

4.2.4. Оценка на резултатите от дейността

а. Качествени и количествени критерии

80. Банките следва да използват както количествени (финансови), така и качествени (нефинансови) критерии за оценка на работата на отделните служители. Обикновено количествените критерии по-често са налични на ниво банка, докато качествените критерии се използват за оценка на индивидуално ниво. Някои качествени критерии също са приложими на ниво банка или структурна единица (като напр. постигнатите цели, спазването на рисковия апетит, определен в бизнес стратегията и спазването на правилата).

Подходящата комбинация от количествени и качествени критерии също зависи от задачите и отговорностите на съответния служител. Количествените и качествените критерии, както и съотношението между тях, следва да са определени и ясно документирани за всяко ниво и категория персонал.

81. **Количествените** критерии следва да покриват достатъчно дълъг период, за да могат да обхванат риска, свързан с дейността на съответния служител, както и да включват корекция за риск и измерители за икономическа ефективност. Тези критерии се отнасят до капитала, необходим за генериране на приходи, тъй като оценката на резултатите от дейността следва да съответства на планираната капиталова адекватност. Чрез оценката на приходите и капитала, необходим за дейността, тези критерии обхващат присъщите рискове.

Примери за критерии за оценка на резултатите от дейността, които отговарят на горепосочените изисквания, са рисково коригирана възвръщаемост на капитала (RAROC), възвръщаемост на рисково коригирания капитал (RORAC), икономическа доходност, вътрешен икономически рисков капитал, нетен икономически принос, рисково коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции. Обратно, показателите за оперативна ефективност (печалби, приходи, производителност, разходи и оборот) или някои пазарни показатели (цена на акция и обща възвръщаемост на акция) не включват пряка корекция за риск и са изключително краткосрочни. Следователно те не са достатъчни, за да обхванат всички рискове, произтичащи от дейността на съответния служител.

82. В допълнение към количествените критерии за оценка на резултатите от дейността, променливите възнаграждения следва да зависят от работата на персонала чрез използване на **качествени** (нефинансови) критерии. Примери за това са постигането на стратегическите цели, удовлетвореност на клиентите, придържане към политиката за управление на риска, спазване на вътрешни и външни правила, ръководни и управленски качества, работа в екип, творчество, мотивация и сътрудничество с другите структурни звена и с контролните функции. Тези качествени критерии могат да се определят от спазването на мерките за контрол на риска, като лимити и резултатите от одиторски проверки. Незадоволителни резултати с нефинансов характер като неетично или несъответстващо на правилата поведение имат

водещо значение спрямо постигнатите финансови резултати от съответния служител и водят до намаление на неговото променливо възнаграждение.

б. Относителни/абсолютни и вътрешни/външни критерии

83. Абсолютни критерии за оценка на резултатите от дейността са критериите, определени от банката въз основа на собствената ѝ бизнес стратегия, която включва нейния рисков профил и рисков апетит, по-подробно формулирани в системата от бизнес нива. Тези критерии спомагат за намаляване на риска определеното възнаграждение да не е оправдано от гледна точка на резултатите от дейността на банката. Така също се създават дългосрочни стимули. Въпреки това, може да е трудно да се приложат абсолютни критерии, особено по отношение на нови участници на пазара или на нови видове финансови продукти (с трудни за оценка рискове).

84. Относителни критерии за оценка на работата са критериите, които сравняват резултатите от дейността на служители с подобни функции, както вътрешно (т.е. в рамките на организацията), така и външно (със сходни банки). Относителните критерии за оценка на работата са по-лесни за определяне, тъй като показателите са лесно достъпни. Тези критерии, обаче, носят риска, че променливото възнаграждение ще бъде винаги изплащано, дори когато не е съпътствано от дългосрочен успех на структурното звено или на банката. При положителни финансови резултати за целия банков сектор, то може да доведе до склонност към масово повишаване на възнагражденията, което създава стимули за поемане на прекомерен риск. При низходящ икономически цикъл, когато повечето банки се представят незадоволително, относителните критерии могат да доведат до благоприятни резултати (и по този начин до недостатъчно намаляване на общото променливо възнаграждение на банката), дори и ако абсолютните резултати от дейността са се влошили, в сравнение с предходни периоди.

От надзорна гледна точка, относителните критерии носят повече рискове, в сравнение с абсолютните критерии, тъй като те стимулират прекомерното поемане на риск. Те трябва да се използват с повишено внимание и винаги да се допълват от други показатели за измерване и контрол, включително прилагането на критичен субективен анализ по време на процеса на определяне на възнагражденията.

85. По същия начин, вътрешните (напр. печалби) и външните (напр. цена на акция) променливи имат както предимства, така и недостатъци, които следва да бъдат подходящо балансирани. Вътрешните критерии за оценка на резултатите от дейността могат да създадат по-голяма ангажираност на служителите, ако те могат да повлияят на резултатите със собственото си поведение. Това важи особено в случаите, когато критериите за оценка на представянето са определени на ниво структурно звено (а не за цялата банка). Освен това, по-лесно е да бъдат въведени корекции за риск по отношение на вътрешни критерии, тъй като връзката с вътрешните техники за управление на риска е по-директна. От друга страна, тези критерии могат да бъдат манипулирани и е възможно да изопачат резултатите в краткосрочен план. По-малко вероятно е външните критерии за оценка на резултатите от дейността да станат обект на манипулация, въпреки че е възможно да се появят опити за умишлено завишаване на цените на акциите (напр. това се отнася за изпълнителните директори).

4.2.5. Дейност на БНБ

86. Българска народна банка прави преглед на:

- показателите, използвани за измерване на финансовите резултати и определя дали:
 - показателите съответстват на стратегическите цели на банката и са реалистични спрямо индивидуалните цели на служителите; и
 - персоналът може да им повлияе с дейността си.
- качеството на приходите, използвани при оценяването на резултатите от дейността, като например, разумното използване на счетоводните принципи, оценъчни методи и цени, и правилното разпределение на всички преки и непреки разходи;
- използваните количествени и качествени критерии за оценка на работата на персонала и подходящия баланс между тях;
- нивата на оценка на резултатите от дейността (на индивидуално ниво, структурно звено или на ниво банка);
- документирането на критериите, например:
 - времевия хоризонт на оценката на резултатите от дейността;
 - дали качествените критерии имат водещо значение спрямо количествените критерии;
 - дали банката определя горни граници по отношение на общия размер на променливите възнаграждения, на базата на които се формира общия размер на възнагражденията.

4.3. Процес на определяне на възнагражденията

4.3.1. Определяне и разпределение на общия размер на променливите възнаграждения

87. Ключов момент при процеса на определяне на променливите възнаграждения е обвързването на критериите за оценка на резултатите от дейността с действителното определяне на възнагражденията и дефиниране на какво ниво резултатите от дейността могат да бъдат точно оценени и да се приложи корекция за риск.

88. При определяне на възнагражденията отгоре надолу, се започва с формиране на общия размер на променливите възнаграждения на ниво банка, който след това се разпределя между структурните звена и служителите, които работят в тях. Това означава определяне на общия размер на променливите възнаграждения за банката, с помощта на критерии за оценка на резултатите от дейността, определени за цялата банка (количествени критерии). Така определеният за цялата банка общ размер променливи възнаграждения се разпределя между звената от първо ниво, след направена оценка на техните резултати, като процесът продължава, докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа, чрез използването на количествени и качествени критерии. На всяко ниво се прилагат

специфични критерии за оценка на резултатите от дейността, които отчитат отговорностите и целите на съответната банка, както и настоящите и бъдещите рискове. Показателите за оценка на резултатите от дейността, които се използват за изчисляване на общия размер на променливите възнаграждения, се основават на дълготрайни и действително постигнати резултати, чрез разумно използване на счетоводни и оценъчни методи (напр. се изключват приходите, отразяващи несигурни оценъчни практики).

89. Определянето на общия размер на променливите възнаграждения може да се извърши и по подхода отдолу нагоре, като процесът започва от ниво служители. Разпределението на променливите възнаграждения се извършва въз основа на критериите за оценка на работата им. По този начин определеният за дадено структурно звено общ размер на променливи възнаграждения е равен на сумата от определените възнаграждения на служителите в него. Подходът отдолу нагоре има два недостатъка - не се вземат предвид общите корпоративни резултати и с течение на времето оценката на индивидуалните резултати може да бъде затруднена, тъй като е вероятно да настъпят промени в организацията на структурните звена и данните за коригираните спрямо риска показатели може да се окажат непълни или да нямат практическо значение.

90. Независимо дали банката използва единия от двата подхода или комбинация от тях, при определянето на общия размер на променливите възнаграждения е важно банката да разполага с подходяща рамка за извършване на необходимите проверки и съпоставки между двата подхода. Банката поддържа документация за установените констатации.

91. При разпределението на общия размер на променливите възнаграждения на ниво структурно звено или на ниво отделни служители, могат да се използват предварително определени формули или подход, основаващ се на субективна преценка на банката, или комбинация от тях. Използването на формули е по-прозрачно и може да създаде ясни стимули, тъй като съответният служител е запознат с всички фактори, които определят неговото променливо възнаграждение. Въпреки това, е възможно формулите да не могат да обхванат всички цели, особено тези с качествен характер. Подходът на субективна преценка позволява по-голяма гъвкавост за ръководството и следователно може да намали ефекта от създаване на стимули за отчитане на риска в променливото възнаграждение. По тази причина, този подход следва да се прилага консервативно и по прозрачен за надзорните органи начин. Фактори като бюджетни ограничения, мерки за задържане и наемане на персонал, субсидиране между структурни звена и т.н. не следва да имат водещо значение, тъй като те могат да отслабят връзката между оценката на риска и резултатите от дейността и размера на възнагражденията.

4.3.2. Корекция за риск в процеса на определяне на възнагражденията

92. Този раздел разглежда прилагането на предварителна корекция за риск в процеса на определяне на възнагражденията, както и видове корекции и техники за предварителна корекция.

При определяне на общите и индивидуалните възнаграждения банките следва да отчитат всички настоящи и потенциални (неочаквани) рискове, свързани с извършваните дейности. Тъй като критериите за оценка на резултатите от дейността,

използвани при определяне на общия размер на променливите възнаграждения, не могат напълно или достатъчно да обхванат поетите рискове, е необходимо прилагането на предварителни корекции, които да гарантират, че променливото възнаграждение е в съответствие с поетите рискове. Банките следва да установят дали използваните от тях критерии за корекция за риск отчитат неблагоприятни пазарни условия. Моделите за икономически и надзорен капитал на банките следва да включват анализ на сценариите. Например, ако дадена банка използва усъвършенстван подход за измерване при изчисляване на капиталовите изисквания за операционен риск, тази методология отчита такива неблагоприятни условия. По същия начин, моделите на банките за кредитен и пазарен риск могат да обхващат определени неблагоприятни условия. Моделите на банките за икономически капитал или показатели за определяне на цената на капитала могат също да отчитат тези условия.

93. Банките определят до каква степен са способни да коригират спрямо риска изчисленията си за променливите възнаграждения - на ниво структурно звено или на по-ниско ниво, като например на индивидуално ниво в дилинга. Банките следва да определят степента на раздробеност, подходяща за всяко ниво.

а. Предварителна количествена корекция за риск

94. Банките използват голям брой различни количествени критерии в рамките на процеса за корекция за риск, за да изградят стабилна и ефективна система за възнагражденията.

Измерването на рентабилността на банката и нейните структурни звена се извършва на база нетни приходи, като се включват всички преки и непреки разходи, свързани с дейността, включително разходи за информационни технологии, административни разходи, разходите за амортизация и свързани с преустановени дейности. Банките следва да гарантират, че общият размер на променливите възнаграждения не е манипулиран, за да отговаря на очакванията.

95. Финансовите фактори, използвани при коригирането на променливите възнаграждения за риск, включват:

- цената и размера на капитала, необходим за покриване на рисковете, присъщи на дейността на банката. Капиталовите разходи следва да отразяват рисковия профил. Всички капиталови разходи следва да се разглеждат по всеобхватен начин, т.е. целият собствен капитал на банката следва да бъде изцяло отчетен и разпределен;
- цената и размера на ликвидния риск, поет при осъществяване на дейността. Механизмът за разпределение на ликвидността изисква ясно определяне на рисковия толеранс и система за трансферно ценообразуване на финансирането, която има два елемента: разходите по набиране на средства от гледна точка на управлението на активите и пасивите и ценовия елемент от кривата на лихвените проценти; както и
- непреките разходи, свързани с ликвидността (т.е. разходи, възникващи от ликвидни несъответствия, разходи за непредвиден ликвиден риск и други експозиции към ликвиден риск, които може да има банката).

96. Общият размер на променливите и индивидуалните възнаграждения може да се коригират по отношение на риска чрез използване на определени количествени корекции за риск, например предвид икономическия капитал, икономическата печалба, възвръщаемостта на рисковопреетеглените активи и възвръщаемостта на разпределения капитал. Определят се предварителни корекции, като се отчитат резултатите от дейността на банката по тези показатели. В сравнение с чисто счетоводните критерии, тези показатели могат да представят по прозрачен начин постигнатите резултати от банката.

Приложенияте от банките предварителни количествени корекции за риск до голяма степен разчитат на съществуващите в рамките на банките показатели, които обикновено се използват за други цели при управлението на риска. В резултат на това, ограниченията и потенциалните проблеми, свързани с тези показатели, се отнасят и за процеса на отпускане на възнагражденията. Прилаганите корекции за риск следва да използват утвърдените практики при работа с тези рискове при други условия и да се третираат еднакво с другите елементи на процеса за управление на риска.

б. Предварителна качествена корекция за риск

97. Предварителни качествени корекции могат да се прилагат при определянето на общия размер на променливите възнаграждения на ниво банка и на ниво структурно звено, или при определяне или разпределяне на индивидуалните възнаграждения. Предварителните качествени корекции за риск често се прилагат към общия размер на променливите възнаграждения или на индивидуално ниво, за разлика от количествените корекции, които се прилагат предимно на нивото на общия размер на възнагражденията. Прилагането на качествени корекции за риск при определянето на индивидуалните възнаграждения се извършва чрез използване на подходящи карти за оценка, които включват критерии по отношение на риска и контрола, като нарушения при спазването на правилата, неспазване на лимити за риска и пропуски, установени от вътрешния контрол (напр. въз основата на резултати на вътрешния одит).

4.3.3. Дейност на БНБ

98. Българска народна банка:

- установява дали контролните функции и функцията по управление на риска участват при определянето на механизмите за извършване на предварителна корекция за риск;
- установява дали банката определя горна граница на общия размер на променливите възнаграждения, какъв показател се използва при изчисляване на тази граница и каква е нейната стойност;
- определя степента на раздробеност на показателите за корекция за риск;
- прави преглед на изградената рамка за осигуряване на необходимите проверки и съпоставки между подходите отгоре надолу и отдолу нагоре, използвани за изчисляване на променливите възнаграждения;

- установява дали банката поддържа документация на използваните методи при прилагане на предварителна корекция за риск в процеса на предоставяне на възнагражденията;
- прави преглед на вътрешните процедури и протоколите от заседанията на комитета за възнагражденията, за да провери по какъв начин се прилага субективна преценка при извършването на предварителна корекция за риск на променливия елемент на възнаграждението на индивидуално ниво и при изчисляването на размера на променливите възнаграждения на ниво структурна единица;
- прави преглед на случаите на оспорване от страна на служители на използваното, базирано на формула или субективна преценка, определяне на променливия елемент на тяхното възнаграждение; и
- извършва преглед на политиката и процедурите на банката, за да се увери, че тя действително позволява корекция, която е достатъчно значима, за да намали съществено общия размер на променливите възнаграждения при неблагоприятни условия.

4.4. Процес на изплащане

4.4.1. Разсрочване на възнагражденията

99. Планът за разсрочване е ключов фактор за засилване на ефектите от отчитане на риска в цялостната програма за възнагражденията, тъй като позволява част от възнаграждението да бъде коригирано спрямо постигнатите с течение на времето резултати чрез последващи корекции за риск. Въпреки че по отношение на възнаграждението се прилагат предварителни корекции за риск, поради съществуващата несигурност, се налага прилагането на последващи корекции за риск, за да не се стимулира прекомерното поемане на риск.

100. Планът за разсрочване се определя от следните елементи: (а) времеви хоризонт на разсрочване, (б) относителен дял на разсроченото променливо възнаграждение, (в) скоростта на придобиване на разсроченото възнаграждение (процес на придобиване), (г) времето от момента на атестация до изплащането на първата разсрочена сума; и (д) формата на разсроченото променливо възнаграждение (въпреки че това не е специфичен проблем за механизма на разсрочване – вж. т. 4.4.2.). Банките се различават по своите планове за разсрочване, в зависимост от начина на определяне на тези пет елемента. Прилагането на един елемент по-стриктно, отколкото е необходимо, може да повлияе на надзорния преглед по отношение на друг елемент. Начинът, по който банката комбинира тези елементи, следва да доведе до разумен план за разсрочване, в който дългосрочните стимули за отчитане на риска са ясно определени.

а. Времеви хоризонт

101. Периодът на разсрочване винаги започва в момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение, която може да се състои както от парични средства, така и от инструменти. Периодът приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение. Периодът на разсрочване е с минимална продължителност от три до пет години, съгласно чл. 11, ал. 1 от Наредба №

4 на БНБ и е в зависимост от потенциалното влияние на служителя върху рисковия профил на банката. Този период на разсрочване следва също да бъде съгласуван с отговорностите и задачите на категориите персонал, както и с очакваните колебания в икономическата дейност на банката, което в много случаи означава по-дълги времеви хоризонти. За лицата по чл. 10 от ЗКИ и за служителите, които получават съразмерни на техните възнаграждения, са препоръчителни по-продължителни периоди на разсрочване.

б. Процес на придобиване/получаване

102. Пропорционално придобиване (или плащане) означава, например за период на разсрочване от три години, в края на първата, втората и третата година след момента на оценката на резултатите от дейността, се придобива по 1/3 от разсроченото възнаграждение. Приложение № 2 от настоящите указания включва схема, която показва пример за пропорционално структуриране на плана за разсрочване, в който 60% от променливото възнаграждение е разсрочено (първа схема).

103. Честотата на придобиването е най-много веднъж годишно, тъй като по-кратките периоди не позволяват да се направи подходяща оценка на рисковете и да се извърши последваща корекция на възнаграждението.

в. Относителен дял на разсроченото възнаграждение

104. Относителният дял на променливото възнаграждение, което се разсрочва, е между 40% и 60%, в зависимост от влиянието, което може да окаже съответният служител (или категория персонал) върху рисковия профил на банката и неговите отговорности и задачи, както и в зависимост от размера на променливото възнаграждение.

г. Времеви период между момента на атестация и придобиване/получаване на разсрочената част на възнаграждението

105. За да се гарантира правилна оценка на резултатите от дейността и по този начин да се приложи подходяща последваща корекция за риск, първата разсрочена част не може да бъде изплатена непосредствено след момента на атестация. За да бъде разсрочването ефективно по отношение на стимулите за персонала, първата придобита/получена сума не би следвало да бъде по-рано от 12 месеца след атестацията. (приложение № 2, първа схема).

4.4.2. Парични средства и инструменти

а. Видове инструменти

106. Видовете инструменти са посочените в чл. 10, ал. 1, т. 1 и 2 на Наредба № 4 на БНБ. При определяне на броя и вида на използваните инструменти, банките могат да вземат предвид влиянието върху акционерната им структура.

107. Когато е уместно и приложимо, частта от променливото възнаграждение, която се изплаща под формата на инструменти (веднага или разсрочено) е подходяща комбинация от двата вида инструменти.

108. Предоставянето на възнаграждения на персонала под формата на инструменти има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция, за да бъдат

съгласувани интересите на служителите с тези на заинтересованите лица, и особено на акционерите. Тази позиция стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на банката, която оказва влияние върху стойността на инструментите.

109. Наличието на инструменти от първия вид (чл. 10, ал. 1, т. 1 на Наредба № 4 на БНБ) зависи от статута на банката като публично или непублично дружество. Стойността на инструментите, свързани с акции, се базира на пазарна оценка на капитала, която е свързана със стойността на акциите, например права върху повишението на цената на акциите (stock appreciation rights) и синтетични акции.

110. За банки, които не са публични дружества, може да бъде трудно определянето на цената на акциите, която да отразява икономическата стойност на банката, тъй като не е налична пазарна цена. В такива случаи могат да бъдат използвани алтернативни инструменти, които имат същия ефект като инструментите, свързани с акции. Различното, в сравнение с акциите и свързаните с акции инструменти, е че стойността на тези равностойни непарични инструменти се определя от трета страна, а не от пазара на акции. Инструментите, различни от акции и свързани с акции инструменти, следва да имат сравними с акциите характеристики, от гледна точка на способността за покриване на загуби. За използването на други инструменти, като фантомни схеми (phantom plans), които се базират на оценка от трета страна, от решаващо значение е икономическата стойност на банката да бъде правилно и цялостно определена. За да може да се отрази текущата стойност на банката чрез тези инструменти, тази стойност се формира при определянето на възнагражденията, преди придобиването и съответно преди края на периодите на задържане. Неблагоприятни резултати на банката винаги оказват влияние върху стойността на тези алтернативни инструменти. Преди придобиването им, по тях не се изплащат дивиденди и лихви.

111. Вторият вид инструменти (чл. 10, ал. 1, т. 2 на Наредба № 4 на БНБ) отговарят на условията, посочени в чл. 3а от Наредба № 8 на БНБ⁵. При неблагоприятни условия, тези инструменти участват при споделянето на загубите наравно с акционерите.

б. Политика на задържане

112. За да се извърши необходимото отчитане на риска за съответните инструменти, банката определя политика на задържане като част от политиката за възнаграждения. Банката следва да е в състояние да обясни връзката между политиката на задържане и другите прилагани от нея способности за отчитане на риска и да обясни дали и как те се различават при разсрочените и неразсрочените инструменти.

При неразсрочените инструменти, периодите на задържане са единствения механизъм, за да се очертае разликата между веднага изплатените парични средства и неразсрочените инструменти, за съответствие на стимулите с дългосрочните интереси на банката. При разсрочените инструменти, периодите на задържане започват след всяка придобита част от тях (вж. дефинициите в приложение № 1 и втората схема от приложение № 2). Българска народна банка преценява дали предложените от банката периоди на задържане са достатъчни и подходящи.

⁵ Вж. „Указания за инструментите по чл. 3а от Наредба № 8 на БНБ за капиталовата адекватност на кредитните институции”.

113. Минималният период на задържане следва да бъде с достатъчна продължителност, за да може да се постигне съответствие на стимулите с дългосрочните интереси на банката. Различни фактори определят дали този период може да бъде по-дълъг или по-кратък. Например, когато периодът на разсрочване е с продължителност над минималната, съгласно чл. 11, ал. 1 от Наредба № 4 на БНБ или когато банката прави оценка на резултатите от дейността за многогодишен период от време и предварителните корекции за риск са надеждни, банката може да приложи по-кратък период на задържане за разсрочените инструменти. От друга страна, банката може да определи по-дълъг период, когато рисковете, свързани с резултатите от дейността, могат да окажат влияние след края на минималния период на задържане. Прилагането на по-продължителни периоди на задържане е подходящо за служителите, чиято дейност има най-съществено влияние върху рисковия профил на банката.

114. Възможно е периодът на задържане да бъде с по-малка продължителност от периода на разсрочване по чл. 11, ал. 1 от Наредба № 4 на БНБ. По отношение на лицата по чл. 10 от ЗКИ следва да се прилага по-продължителен период на задържане на неразсрочените инструменти от стандартния период на разсрочване.

115. Инструментите се оценяват към датата на определянето на възнагражденията (в края на периода на атестация), тъй като в противен случай няма да се постигне съответствие с дългосрочните интереси на банката. Тази стойност е основата за определяне на първоначалния брой на инструментите, както и за последващи корекции в този брой.

116. Важно е да се подчертае, че плащането под формата на неразсрочени инструменти, дори и с минимален период на задържане, не е равностойно на използване на разсрочени инструменти. Вече придобитите неразсрочени инструменти принадлежат на съответния служител, което означава, че спрямо тях не могат да се прилагат клаузите за намаляване на разсрочени възнаграждения по чл. 9, ал. 2 от Наредба № 4 на БНБ. Въпреки че служителят не може да продаде инструментите за (например) срок от три години, банката не може да промени броя на инструментите, които е определила. От друга страна, разсрочените инструменти са обект на последваща корекция за риск, вследствие на преразглеждане на резултатите от дейността, което може да доведе до намаляване на броя на инструментите, които ще бъдат изплатени (вж. т. 118).

Тази разлика е илюстрирана чрез втората схема на приложение № 2.

в. Минимално съотношение на инструментите и тяхното разпределение във времето

117. Съгласно чл. 10, ал. 1 от Наредба № 4 на БНБ се определя, че най-малко 50% от всяко променливо възнаграждение следва да се състои от акции или други инструменти, които адекватно отразяват кредитното качество на банката. Съгласно ал. 2 това съотношение се прилага както за разсрочената част, така и за частта, която не е разсрочена. Банките следва да използват еднакво съотношение между инструменти и парични средства, по отношение на неразсрочената и разсрочената част на променливото възнаграждение.

Примери:

Българска народна банка
Указания за изискванията към възнагражденията в банките

- **Препоръчителна практика:** за променливото възнаграждение на категория от лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, банката установява съотношение 50:50 между инструментите и паричните средства, в съчетание с разсрочена част в размер на 60% (т.е. 40% от променливото възнаграждение не се разсрочва). Това се свежда до плащане под формата на инструменти от 20% (т.е. 50% от 40) и 20% парични средства. Разсрочената част се състои от 30% инструменти и 30% парични средства.
- **Препоръчителна практика:** за променливото възнаграждение на категория от лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, банката установява съотношение 70:30 между инструментите и паричните средства, в съчетание с разсрочена част в размер на 40% (т.е. 60% от променливото възнаграждение не се разсрочва). Това се свежда до плащане под формата на инструменти от 42% (т.е. 70% от 60) и 18% парични средства. Разсрочената част се състои от 28% инструменти и 12% парични средства.
- **Недобра практика:** Ако за променливото възнаграждение на категория от лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, банката установи съотношение 50:50 между инструментите и паричните средства, в съчетание с разсрочена част в размер на 40%, банката не може да реши да плати 50% под формата на парични средства и 10% под формата на инструменти, водещо до разсрочено възнаграждение в размер на 40% инструменти.
- **Недобра практика:** Ако за променливото възнаграждение на категория от лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, банката установи съотношение 70:30 между инструментите и паричните средства, в съчетание с разсрочена част в размер на 50%, банката не може да реши да плати 50% под формата на инструменти и 0% под формата на парични средства, водещо до разсрочено възнаграждение в размер на 20% инструменти и 30% парични средства.

В приложение № 2 е показан пример за равномерно разпределение на инструменти, които са разсрочени и неразсрочени (втора схема).

4.4.3. Последващо отчитане на риска по отношение на променливото възнаграждение

а. Целева последваща корекция за риск

118. След определяне и изплащане на неразсрочената част на променливото възнаграждение на съответния служител, банката може да коригира променливите възнаграждения в посока надолу, след като с течение на времето се проявява ефектът от дейността на персонала. Това е "последваща корекция за риск", абсолютно необходим елемент за привеждане на политиката за възнагражденията в съответствие с поемането на риск.

119. Последващата корекция за риск е целеви механизъм за отчитане на риска, чрез който банката регулира възнаграждението на съответния служител, посредством включване на договорни условия за намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатените или придобитите възнаграждения (напр. чрез намаляване на паричните възнаграждения или чрез намаляване на определения брой

инструменти). Последващата корекция за риск следва винаги да бъде обвързана с оценката на резултатите от дейността: например не са подходящи техники, базирани на размера на дивидентите или промените в цените на акциите. Затова последващите корекции за риск често се наричат "корекции вследствие на резултатите от дейността". Извършената на този етап оценка на резултатите от дейността позволява на банката да направи анализ (подобно на бек-тест) дали първоначалната предварителна корекция за риск е била удачна. Банките следва да гарантират, че съществува връзка между първоначалната оценка на резултатите от дейността и бек-тестването. Необходимостта от последваща корекция за риск зависи от качеството (точността) на предварителната корекция за риск.

120. Намаляването на разсрочени възнаграждения е техника на корекция за риск и намаляване на част от разсроченото възнаграждение, като се вземат предвид изпълнението на рисковите дейности на банката като цяло, на структурното звено и, когато е възможно, на съответния служител. Ефектът от прилагането на този вид последваща корекция за риск не трябва да бъде изопачен чрез начисляване на завишени лихви (над пазарните нива) върху разсрочените парични средства от възнаграждението на съответния служител. Намаляването на разсрочени възнаграждения засяга процеса на придобиване на възнаграждението и не може да се приложи след края на периода на разсрочване. Възстановяването на изплатени или придобити възнаграждения може да се прилага като начин за извършване на последваща корекция за риск по отношение на променливите възнаграждения (вж. приложение № 1).

121. Банките могат да използват специфични критерии, съгласно които се прилага намаляване на разсрочени възнаграждения (за частта, състояща се от парични средства и частта от разсроченото възнаграждение, състояща се от инструменти) и възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения. Тези критерии могат да включват:

- доказателства за неподходящо поведение или сериозна грешка от страна на съответния служител (напр. нарушение на етичния кодекс и други вътрешни правила, особено по отношение на поемането на риск);
- дали банката и/или структурното звено впоследствие търпи значителен спад във финансовите си резултати (чрез използване на конкретни показатели);
- дали банката и/или структурното звено, където работи съответният служител, изпитва значителни трудности при управлението на риска;
- значителни промени в икономическия и надзорен капитал на банката.

Възстановяването на изплатени или придобити възнаграждения обикновено се прилага в случай на установена измама или подвеждаща информация. Това се прилага и за възнаграждения, получени в нарушение на Наредба № 4 на БНБ и на тези указания.

122. Подобно на предварителната корекция за риск, и последващата корекция може да се базира на количествени мерки и подходяща субективна преценка. Ползата от подходите, които използват субективна преценка, е че те могат да вземат предвид условия, които трудно се улавят от количествените подходи.

123. За да имат най-добър ефект върху стимулите за персонала, използваните параметри измерват резултатите, съответстващи възможно най-много на взетите

решения от съответния служител, към чието възнаграждение се прилага последваща корекция за риск. Например, параметрите за възнагражденията на компетентния орган за управление се обвързват с резултатите на банката като цяло или с резултатите на структурни единици, или с решения, които са взети в съответствие с управленската стратегия. От друга страна, параметрите за възнаграждението на един кредитен инспектор могат да се обвържат с предоставените или наблюдаваните от него кредити. Параметри за ръководителя на едно структурно звено могат да бъдат резултатите на съответното звено.

б. Непреки корекции

124. Когато променливото възнаграждение е под формата на инструменти, крайната сума, която ще бъде изплатена на даден служител, отчасти ще зависи от пазарните цени, поради колебанията им през периодите на разсрочване или на задържане. Тази непрека корекция на възнагражденията не е свързана с определено решение на банката, а е присъща на формата, под която се изплаща възнаграждението. Промяната в цените на акциите не следва да се счита за достатъчна форма на последваща корекция за риск. Банката винаги следва да разполага с целева форма на корекция за риск, тъй като движенията на цените може да се определят от много фактори, различни от риска, свързан с резултатите от работата на персонала. По отношение на служители, които не заемат ръководни позиции, може да не съществува връзка между техните решения и икономическата стойност на банката.

125. Периодите на задържане влияят върху стимулите на служителите за поемане на риск единствено като удължават периода, през който могат да настъпят непреки корекции. Следователно периодът на задържане сам по себе си никога не може да бъде достатъчен, за да определи последваща корекция за риск за инструменти. Периодът на задържане не може да замести по-дълъг период на разсрочване.

в. Възможност за възходящи корекции

126. Симетрията между възнаграждението и риска, свързан с резултатите има две важни измерения. На първо място, променливото възнаграждение следва да бъде достатъчно гъвкаво, за да може да получи нулева стойност, ако неочаквано се получат отрицателни резултати. От друга страна, стои въпросът дали може да се позволи неговото увеличение над сумата, която е определена първоначално, ако резултатите са неочаквано добри.

127. Отговорът е недвусмислен по отношение на инструментите, тъй като пазарната им цена може да се повиши, следователно непрека те могат да бъдат обект на промени в стойността им и в двете посоки.

128. Въпросът е по-сложен по отношение на последващата целева корекция за риск (за парични средства и за инструменти). Обикновено, договорните условия за намаляване на разсрочени възнаграждения/възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения водят до намаление на променливото възнаграждение. При никакви обстоятелства, последващата целева корекция за риск не следва да доведе до увеличаване на разсрочената част.

4.4.4. Дейност на БНБ

129. Българска народна банка:

Българска народна банка

Указания за изискванията към възнагражденията в банките

- проверява плановете за разсрочване и установява как са обвързани с общия времеви хоризонт за даден променлив елемент на възнаграждението, т.е. проверява периода на атестация, периода на разсрочване и периода на задържане, ако той не се припокрива с периода на разсрочване. Този общ времеви хоризонт следва да отразява икономическия цикъл на банката;
- преглежда предоставената от банката информация за исторически опит за възнагражденията, по отношение на плановете за разсрочване и възнагражденията, които са свързани с акции, за да провери дали се спазват предварително определените лимити;
- прави преглед на плановете, свързани с акции, които се използват от банката за спазване на ограничението от 50%, за да се увери, че те са съобразени с дългосрочните ѝ интереси;
- проверява дали са налице ясно определени последващи корекции за риск;
- прави преглед дали определените от банката последващи корекции за риск се основават на оценка на работата на съответния служител, проверява използваните критерии за измерване на резултатите от неговата дейност (количествени критерии, обоснована субективна преценка и баланса между тях), както и дали, когато е приложимо, разсроченото променливо възнаграждение е намалено или не е получено/придобито;
- проверява дали се прилага намаляване на разсрочени възнаграждения, по отношение на частта, състояща се от парични средства и за частта, състояща се от инструменти, и използваните критерии;
- проверява дали последващите целеви корекции за риск не водят до увеличение на променливото възнаграждение; и
- прави преглед (ако е уместно) на случаите на оспорване на намаленията на разсрочени възнаграждения от страна на персонала.

5. Оповестяване

5.1. Оповестяване по Трети стълб

5.1.1. Специфични и общи изисквания

130. Всяка банка публично оповестява подробна информация за своята политика и практика за определяне на възнагражденията за лицата по чл. 2 от Наредба № 4 на БНБ, съгласно изискванията на чл. 335, ал. 1, т. 16 от Наредба № 8 на БНБ. Банката предоставя обща информация за основните характеристики на своята цялостна политика и практика за определяне на възнагражденията.

131. Банката оповестява информацията по лесен и достъпен начин и осигурява съответствие между разкриваната информация за възнагражденията и останалите оповестявания по Трети стълб, както и друга информация, която може да бъде от значение за потребителите.

132. Настоящите изисквания по Трети стълб изключват от оповестяването определен тип информация, която се счита за съществена, търговска тайна или е поверителна⁶. Предвид обобщения характер на разкриваната количествена информация за възнагражденията, малко вероятно е тези изключения да бъдат прилагани. Оповестяването се извършва при спазване на Закона за защита на личните данни.

5.1.2. Политика и практики

133. Банката публично оповестява информацията за процеса на вземане на решения, който се използва при определяне на политиката за възнагражденията, прилагана спрямо съответните служители. Това може да обхваща процедурите за работа, свързани с формулирането на политиката за възнаграждения и следва да включва информация за състава и отговорностите на комитета за възнагражденията или външните консултанти и другите заинтересовани лица, които са изиграли важна роля при определянето на политиката за възнагражденията. Оповестяването включва описание на обхвата на политиката за възнагражденията на съответната банка, категории персонал, които поемат значими рискове и критериите за тяхното определяне.

134. Оповестява се информация за връзката между възнаграждението и резултатите от дейността, която включва описание на основните критерии, използвани за оценка на резултатите от дейността на банката, на значимите бизнес линии в организацията, както и на отделните служители. Банките разкриват информация за структурата на възнагражденията, основните характеристики и цели на политиката за възнагражденията, както и по какъв начин са определени възнагражденията на контролните функции за да се гарантира тяхната независимост от структурните звена, върху които упражняват контрол. Информацията следва да включва и описание на използваните форми на променливи възнаграждения (т.е. парични средства, акции, опции, други капиталови инструменти и дългосрочни планове за стимулиране), обосновка за тяхното прилагане и за разпределянето им между различните категории персонал, използваните параметри при разпределянето на (не)разсрочени възнаграждения за различните категории персонал.

135. Банката оповестява настоящите и бъдещи рискове, на които е изложена при прилагането на политиката за възнагражденията и естеството на тези рискове. Банките описват използваните мерки по отношение на тези рискове и как тези мерки засягат възнагражденията. Оповестяват се методите, отчитащи дългосрочните резултати от дейността – като политиката на разсрочване, придобиване и корекция на резултатите.

136. Компетентният орган на банката е отговорен за изготвянето и оповестяването на информацията.

5.1.3. Обобщена количествена информация

137. Банките оповестяват обобщена количествена информация относно възнагражденията, включваща разбивка по видове дейности. Информацията за всяка основна дейност на банката, т.е. инвестиционно банкиране, банкиране на дребно и т.н. следва да включва: брой служители, общо възнаграждение и общо променливо възнаграждение.

⁶ Вж. чл. 335, ал. 5-8 от Наредба № 8 на БНБ.

138. По-подробна информация за възнагражденията следва да бъде оповестена за висшия ръководен персонал и за други служители, чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на банката, включваща обобщена информация за размера на общите им възнаграждения, размера и формите на променливите възнаграждения, както и размера на разсрочените възнаграждения, които предстои да бъдат придобити. Оповестява се обобщена количествена информация за възнагражденията на лицата по чл. 10 от Закона за кредитните институции, съгласно чл. 335, ал. 12 от Наредба № 8 на БНБ.

5.2. Вътрешно оповестяване

139. Политиката за възнагражденията на банката следва да е достъпна за всички служители и вътрешно разкриваната информация, свързана с нея, съдържа като минимум данните, които се оповестяват. Служителите следва да бъдат предварително запознати с критериите, които ще бъдат използвани при определяне на тяхното възнаграждение. Процесът на оценяване (атестация) следва да бъде подходящо документиран и прозрачен за съответния служител.

5.2.1. Дейност на БНБ

140. Българска народна банка:

- преценява необходимостта от преглед на публично оповестяваната от банката информация;
- може да изисква надзорна отчетност, свързана с оповестяването на възнагражденията, за да следи развитието на практиките по отношение на възнагражденията на банката;
- изисква документите за извършена оценка (атестация) на служителите;
- провежда срещи със служители на банката, за да провери дали са запознати с политиката за възнагражденията и принципите за определяне на тяхното възнаграждение.

Приложение 1 - Дефиниции

Период на атестация: периодът, за който се прави оценка на работата на служителя, за да се определи неговото възнаграждение. Правото за получаване на променливото възнаграждение се определя в края на периода или през периода. Периодът на атестация е с продължителност най-малко една година, но може да бъде и по-дълъг. В някои случаи различните периоди на атестация може да се припокриват.

Процес на придобиване: получени/придобити възнаграждения. Получените/придобитите възнаграждения не подлежат на корекции, освен ако са налице условията за прилагане на механизма за възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения (clawback arrangements).

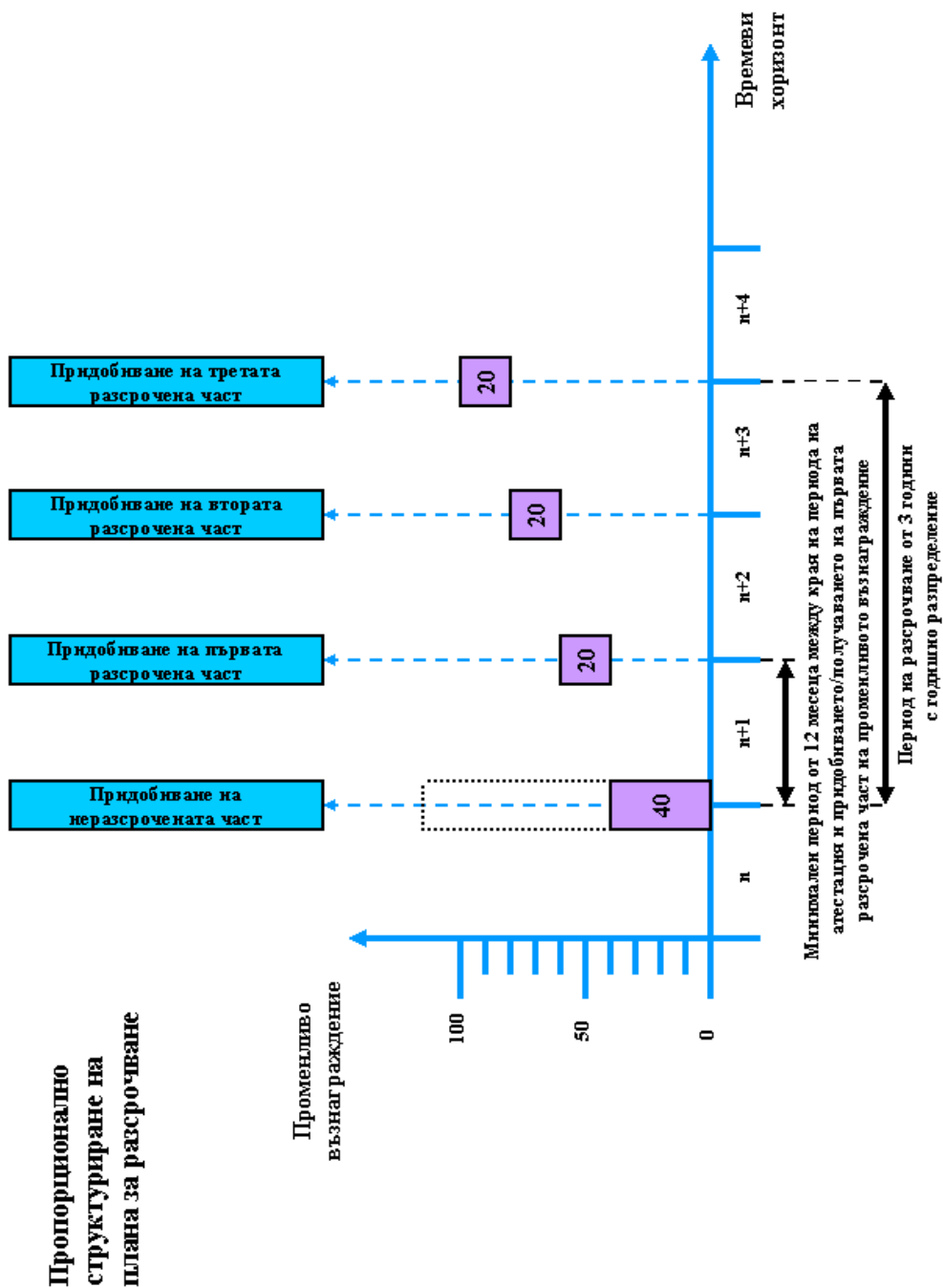
Период на разсрочване: плащане на променливо възнаграждение може да бъде направено веднага след периода на атестация или по-късно. Периодът на разсрочване е периода, следващ атестацията, през който променливото възнаграждение не може да бъде придобито. Периодът на разсрочване следва да бъде с минимална продължителност от три до пет години. Разсроченото възнаграждение отговаря на две основни условия: предстои да бъде получено/придобито и е обект на последващи корекции за риск, включително намаляване. Изплащането на разсрочено възнаграждение може да бъде извършено еднократно в края на периода на разсрочване или може да бъде разпределено на няколко плащания по време на периода на разсрочване, съгласно пропорционална схема за придобиване.

Период на задържане е период, през който инструментите по чл. 10, ал. 1, получени/придобити като променливо възнаграждение, не могат да бъдат продадени. Периодът на задържане е независим от периода на разсрочване.

Намаляване на разсрочени възнаграждения (malus arrangements): са договорни условия, които позволяват на банката, след отчитане на поетите рискове, да не предостави на служител част или цялото разсрочено променливо възнаграждение. Намаляването на разсрочено възнаграждение е форма на последваща корекция за риск.

Възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения (clawback arrangements): са договорни условия, според които служителът е задължен при определени обстоятелства да върне получени възнаграждения обратно на банката или да се откаже от придобити права; Това може да се приложи както по отношение на неразсроченото, така и за разсроченото променливо възнаграждение. Когато е свързано с постигнатите резултати, възстановяването на изплатени или придобити възнаграждения е форма на последваща корекция за риск.

Приложение 2 - Схематичен преглед на някои механизми за разсрочване



Атестация, разсрочване и задържане

