

Наредба № 4

от 21 декември 2010 г.

за изискванията към възнагражденията в банките

(Издадена от Българската народна банка, обнародвана в „Държавен вестник“, бр. 102 от 30 декември 2010 г.; в сила от 1 януари 2011 г.; изм. и доп., ДВ, бр. 40 от 2014 г.)

Предмет

Чл. 1. (1) С тази наредба се определят принципите и изискванията към политиките и практиките за възнагражденията в банките, лицензирани от Българска народна банка, и в банките от трети държави, извършващи дейност чрез клон в Република България.

(2) Разпоредбите на тази наредба се прилагат и спрямо дружества, попадащи в надзора на консолидирана основа.

Обхват

Чл. 2. Банките приемат и прилагат политики, които обхващат всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

1. висшия ръководен персонал;
2. служители, чието дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции; и
4. всички служители, чиито възнаграждения са съизмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на банката.

Политика за възнагражденията

Чл. 3. (1) Всяка банка прилага политика за възнагражденията, която:

1. насърчава надеждното и ефективното управление на риска и не стимулира поемането на риск, надвишаващ приемливото за банката ниво;
2. отговаря на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на банката;
3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси.

(2) (Нова – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) В политиката за възнагражденията се установяват различни критерии за определяне на:

1. постоянно възнаграждение в зависимост от съответния професионален опит и функционални отговорности за длъжността по длъжностна характеристика или договор за управление;

2. променливо възнаграждение в зависимост от устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията, както и от изпълнение, надвишаващо изискванията за дължността.

(3) (Предишна ал. 2 – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) В политиките си за възнагражденията банките определят подходящо съотношение между постоянните и променливите възнаграждения в зависимост от категориите персонал.

(4) (Предишна ал. 3 – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Постоянното възнаграждение заема достатъчно висок дял от общото възнаграждение, за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му.

(5) (Нова – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Възнагражденията, покриващи неустойки по договори за предходна заетост, са съобразени с дългосрочните интереси на банката, включително изискванията за задържане, разсрочване, за отчитане на резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Съотношение между променливо и постоянно възнаграждение

Чл. 3а. (Нов – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) (1) Размерът на променливите елементи не надхвърля размера на постоянните елементи на общото възнаграждение.

(2) Общото събрание на акционерите на банката може да определи по-висок размер на променливите елементи, но не повече от двойния размер на постоянните елементи.

(3) Решението по ал. 2 се взема:

1. по мотивирано предложение на управителния съвет (съвета на директорите), посочващо определените служители, техните длъжности, както и очакваното отражение върху нивото на капиталовата база и нейната стабилност;

2. след информиране на БНБ за предложението по т. 1, включително за предлаганото по-голямо максимално съотношение и основанията за това, и когато са налице доказателства, че предлаганото по-голямо съотношение не нарушава изискванията към банката по отношение на собствения капитал съгласно Закона за кредитните институции (ЗКИ) и Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (ОВ, L176/1 от 27 юни 2013 г.), наричан по-нататък „Регламент (ЕС) № 575/2013“.

(4) Решението по ал. 2 се взема с мнозинство от поне 2/3, ако е представен поне половината от капитала, а когато това изискване не е изпълнено – с мнозинство от най-малко 3/4 от представения капитал; в гласуването не могат да участват акционери на банката, които биха се ползвали от по-високите максимални съотношения, както и дружества, чрез които те притежават косвено участие в акционерния капитал на банката.

(5) Българската народна банка използва получената информация за взетите решения по ал. 3 за сравняване на практиките на банките за определяне на по-високи максимални съотношения и предоставя тази информация на Европейския банков орган (ЕБО).

Общи изисквания към променливите възнаграждения

Чл. 4. (1) Общият размер на променливите възнаграждения в банката не трябва да ограничава поддържането и подобряването на капиталовата база.

(2) Променливото възнаграждение не се изплаща чрез използване на инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията по тази наредба.

(3) (Нова – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Разумното управление на риска и принципът за заплащане според резултатите не допускат предоставяне на гарантирано променливо възнаграждение и включването му в плановете за възнагражденията.

(4) (Предишна ал. 3 – изм., ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Гарантирано променливо възнаграждение може да се предоставя по изключение и единствено на новопостъпили служители, посочени в чл. 2, само за първата година след назначаването им и при условие, че банката има стабилна и адекватна на риска капиталова база.

(5) (Предишна ал. 4 – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

(6) (Предишна ал. 5 – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Лицата по чл. 2 не трябва да използват лични стратегии за хеджиране или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложили във възнагражденията им.

Периодичен преглед и контрол

Чл. 5. (1) (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Надзорният съвет или съветът на директорите на банката приема и контролира прилагането и периодичното прегледане на политиката за възнагражденията.

(2) Прилагането на политиките и процедурите за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на звеното за вътрешен одит.

Комитет за възнагражденията

Чл. 6. (1) Банка създава комитет за възнагражденията в зависимост от естеството, големината, сложността на дейността и вътрешната си организация. Банка с едностепенна система на управление задължително създава комитет за възнагражденията.

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

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

(4) Комитетът за възнагражденията изготвя и предлага решения за възнагражденията, като отчита влиянието върху риска и неговото управление в банката, дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и другите заинтересовани лица.

(5) Надзорният съвет или съветът на директорите на банката обсъжда и приема решенията по ал. 4.

Изисквания за възнагражденията на лицата, изпълняващи контролни функции и/или функции по управление на риска

Чл. 7. (1) Служителите, изпълняващи контролни функции:

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

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

(2) Възнагражденията на ръководните лица в областта на управлението на риска и на спазването на правилата се наблюдават пряко от комитета за възнагражденията, а когато такъв не е съставен – от надзорния съвет.

Обвързване на променливото възнаграждение с резултатите от дейността и отчитане на риска

Чл. 8. (1) Променливото възнаграждение се обвързва с резултатите от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на банката като цяло.

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

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

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

Ограничения върху променливите възнаграждения

Чл. 9. (1) Предоставянето на променливото възнаграждение, включително отложената му част, се извършва в зависимост от:

1. финансовото състояние на банката; и
2. резултатите от дейността на банката, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават частично или напълно чрез намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на вече изплатени или придобити такива.

(3) (Нова – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на вече изплатени или придобити такива се извършва задължително, когато служителят:

1. е извършил или допуснал действие или бездействие, което е довело до значителни загуби за банката;
2. е нарушил изискванията за надеждност и пригодност.

Структура на променливото възнаграждение

Чл. 10. (1) Най-малко 50% от променливото възнаграждение представлява съвкупност от следните елементи:

1. акции, други инструменти, свързани с акции, а ако банката не е публично дружество – и равностойни непарични инструменти;

2. (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) инструменти по смисъла на чл. 52 или 63 от Регламент (ЕС) № 575/2013 или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти от базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани, отразяват адекватно кредитното качество на банката като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

(2) За инструментите по ал. 1 се прилага подходящ период на задържане за постигане на съответствие между стимулите и дългосрочните интереси на банката, включително когато тези инструменти превишават 50% от променливото възнаграждение.

(3) (Нова – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) По отношение на не повече от 25% от частта на променливото възнаграждение, която се изплаща в инструменти, разсрочени за не по-малко от пет години, се допуска прилагане на дисконтов процент въз основа на насоки на ЕБО.

Разсрочване на променливото възнаграждение

Чл. 11. (1) Изплащането на най-малко 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на банката и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(2) За лицата по чл. 10 от Закона за кредитните институции (ЗКИ) и за служителите, които получават съразмерни на техните възнаграждения, съотношението по ал. 1 е най-малко 60%.

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

Облаги, свързани с пенсиониране

Чл. 12. (1) Когато банка предвижда облаги, свързани с пенсиониране, нейната пенсионна политика съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните ѝ интереси.

(2) При пенсиониране облагите по ал. 1 се предоставят под формата на определените в чл. 10 инструменти и подлежат на петгодишен период на задържане.

(3) В случай на прекратяване на правоотношението преди изпълнение на условията за пенсиониране предоставянето на инструментите по ал. 2 се отлага от банката за срок пет години.

Изисквания към банки, получили държавна помощ

Чл. 13. Банка, която е получила държавна помощ, спазва следните изисквания:

1. ограничава размера на променливите възнаграждения като процент от нетните приходи, когато се затруднява поддържането на адекватна капиталова база и изпълнението на условията за своевременно изпълнение на ангажиментите, свързани с държавната помощ;

2. (доп. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) реструктурира променливите възнаграждения по начин, който е в съответствие с плановете за дългосрочен растеж и надеждно управление на рисковете, а когато е подходящо, определя лимити за възнагражденията на лицата по чл. 10 от ЗКИ;

3. изплаща на лицата по чл. 10 ЗКИ променливо възнаграждение единствено ако то е добре обосновано.

Оповестяване

Чл. 14. (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) (1) Оповестяването на политиките и практиките за възнагражденията се извършва по реда на чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013.

(2) Въз основа на оповестената информация по чл. 450, параграф 1, букви „ж“, „з“, и „и“ от Регламент (ЕС) № 575/2013, БНБ анализира тенденциите и практиките за възнагражденията в банковата система, като предоставя резултатите от този преглед на ЕБО.

Отчетност и контрол

Чл. 15. (1) (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Банките докладват пред Българската народна банка броя на лицата, които получават годишни възнаграждения над размера, установен в чл. 75, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО, техните функционални дейности, основните елементи на общото възнаграждение, включително дългосрочните облиги и пенсионните вноски, заедно с годишните надзорни отчети.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Българската народна банка предоставя информацията по ал. 1 на ЕБО.

(3) Българската народна банка извършва проверки за спазване на разпоредбите в тази наредба.

Допълнителни разпоредби

§ 1. По смисъла на тази наредба:

1. (Отм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.)

2. (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) „Облиги, свързани с пенсиониране” е понятие по смисъла на чл. 4, параграф 1, т. 73 от Регламент (ЕС) № 575/2013.

3. „Период на задържане“ е период, през който инструментите по чл. 10, ал. 1, получени като променливо възнаграждение, не могат да бъдат продадени.

4. „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.

5. „Възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения“ (clawback arrangements) са договорни условия, според които служителят е задължен при определени обстоятелства да върне получени възнаграждения обратно на банката или да се откаже от придобити права.

6. „Променливо възнаграждение“ е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облиги, свързани с пенсиониране и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

§ 2. (Изм. – ДВ, бр. 40 от 2014 г.) Тази наредба въвежда разпоредби на Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО.

Преходни и заключителни разпоредби

§ 3. Разпоредбите на тази наредба се прилагат и по отношение на дължими възнаграждения въз основа на договори, сключени преди 1 януари 2011 г. и определени или платени след тази дата, както и за определените, но все още неизплатени възнаграждения за извършени дейности през 2010 г.

§ 4. В срок до 31 март 2011 г. банките привеждат договорите с лицата по чл. 2 и вътрешните си правила в съответствие с тази наредба.

§ 5. Тази наредба се издава на основание чл. 16, т. 5 от Закона за Българската народна банка и чл. 73б във връзка с § 13 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за кредитните институции, приета е с Решение № 118 от 21 декември 2010 г. на Управителния съвет на БНБ и влиза в сила от 1 януари 2011 г.

§ 6. Подуправителят на БНБ, ръководещ управление „Банков надзор“, издава указания по прилагането на тази наредба.

НАРЕДБА

за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2010 г. за изискванията към възнагражденията в банките

(Обнародвана в „Държавен вестник“, бр. 40 от 13 май 2014 г.)

.....

Заключителна разпоредба

§ 10. Тази наредба се издава на основание чл. 73б, ал. 3 във връзка с § 13 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за кредитните институции и е приета с Решение № 48 от 24 април 2014 г. на Управителния съвет на Българската народна банка.