

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА НИД “НАДЕЖДА“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Тази политика определя критериите и принципите при формиране на възнагражденията на членовете на управителните органи в Националното инвестиционно дружество „Надежда“ АД, наричано по-нататък НИД.

Чл.2. Политиката за възнагражденията цели осигуряване на надеждно и ефективно управление и ненасърчаване поемането на риск, който надвишава допустимото за дружеството ниво, както и съответствие с дългосрочните цели и интереси, контрола върху разходите и избягване конфликти на интереси. Дружество преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнагражденията, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите ѝ.

Чл.3. (1) Настоящата политика се разработва и отнася за служители на ръководни длъжности – членове на Съвета на директорите на дружеството. До приемането на политика за възнагражденията НИД изплаща възнаграждения на членовете на управителните си органи в съответствие със съществуващата си практика. В тези случаи управителният съвет на публичното дружество е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане политика, съответно преработена политика.

(2) Политиката за възнагражденията :

1. допринася за изпълнението на бизнес целите и е съобразена с дългосрочните интереси и устойчивост на дружеството;
2. съдържа информация как дружеството ще постигне целите си;
3. е ясна и разбираема, описва компонентите на постоянното и променливото възнаграждение, ако има такова, включително всички бонуси и всички други ползи под всякаква форма, които могат да бъдат предоставяни на членовете на управителните и органи на дружеството, и посочва техния относителен дял.
4. описва как възнагражденията и условията на труд са отчетени при разработването ѝ.

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И НАЧИНИ НА ИЗПЛАЩАНЕ

Чл.4. Възнагражденията могат да бъдат само от постоянен характер и могат да включват парични стимули и непарични стимули (напр. допълнително пенсионно осигуряване, здравно застраховане, социални стимули и др.).

Чл.5. (1) Възнаграждението представлява всякакви плащания към служител, които не се формират на база оценка за изпълнението на дейността му. В него се включват основна заплата и допълнителни други възнаграждения с постоянен характер, съгласно законодателство на РБългария.

(2) Основната работна заплата е възнаграждението за изпълнение на определените в длъжностната характеристика на съответния служител трудови задачи, задължения и отговорности в съответствие на времетраенето на извършената работа.

(3) В допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се включват: (а) възнаграждения за образователна и/или научна степен; (б) за придобит трудов стаж и професионален опит; (в) допълнителни възнаграждения в зависимост от отработеното

време – нощен или извънреден труд, време на разположение и др.; (г) парични стимули във връзка с официални празници.

Чл.6. Възнаграждението на членовете на СД на НИД се определя и гласува от акционерите на редовното годишно общо събрание.

Чл.7. Размерът на възнаграждението на служител се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

Чл. 8 (1) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ - 50 лева.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е най-малко 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, като по-висок процент се определя в индивидуалния договор.

(3) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, положен между 22:00 ч и 6:00 ч., е 0.25 лева за отработен час.

(4) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд, труд положен извън работното време на дружеството между 8:45 и 17:45 ч., е в размер на 150 % за отработен час.

(5) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което служителът е на разположение е 0.10 лева за отработен час.

(6) Размерът на паричните стимули за официални празници се определя и изплаща в съответствие със свободния финансов ресурс, при отчитане на настоящите и бъдещите рискове и ако не се застрашава стабилността на финансовото състояние на дружеството.

Чл.9. (1) Възнаграждението на служителите се изплаща в пари, по посочена от служителю банкова сметка, на която същият е титуляр.

(2) Основната работна заплата се изплаща всеки месец, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

(3) Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата.

Чл.10. Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

Чл.11. Стабилността на финансовото състояние на дружеството, се определя с оглед: (а) способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база; (б) необходимата ликвидност; (в) цената на капитала; (г) всички видове настоящи и бъдещи рискове.

III. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Обезщетение за неспазено предизвестие

Чл.12. В случаите, в които дружеството има право да прекрати трудово правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестieto, при което дължи на служителю обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестieto.

Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие

Чл.13. При прекратяване на трудовото правоотношение от служителю без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ, дружеството му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

Чл.14. Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения отчита реално постигнатите резултати на служителя и се определя във всеки конкретен случай така, че да не води до възнаграждаване на неуспех или некоректно поведение към дружеството, съдружниците и клиентите му. Размерът на обезщетението не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост

Чл.15. Дружеството може да изплаща и обезщетения, свързани с договори за предходна заетост.

Обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност

Чл.16. Дружеството може да изплаща и обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност за период от време, поради конфликт на интереси.

Забрана за споразумения „златен парашут“

Чл.17. При никакви обстоятелства дружеството не сключва споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

IV. ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл.18. Информация, свързана с политиката за възнагражденията, се публикува на интернет страницата на НИД:

<http://www.ffbh.bg/bg/asset-management/investment-companies/ic-nadezhda-ad>

Чл.19. НИД оповестява нормативно изискуема информация относно политиката си за възнаграждения и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

Чл. 20. Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад за изпълнение на политиката, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството, с нормативно определено съдържание в Наредба № 48 на КФН. Докладът съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията. Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, може да отправя препоръки по доклада, което се разглеждат от дружеството. Дружество публикува доклада на интернет страницата си, който е достъпен безплатно за срок от 10 години.

V. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията.

§2. Настоящата политика е приета на 25.09.2013 г. и е изменена от ОСА на 21.06.2016 г., изменена на 30.09.2020 г., изменена от ОСА на 30.06.2021 г.