



**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
В ПЪРВА ИНВЕСТИЦИОННА БАНКА АД**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Цел

Чл. 1. (1) Настоящата Политика за възнагражденията в Първа инвестиционна банка АД („Политика за възнагражденията“ или „Политиката“) цели да установи основните принципи и положения при формирането на възнагражденията на служителите в Първа инвестиционна банка АД („ПИБ АД“ или „Банката“), с оглед привличането и задържането на висококвалифицирани кадри, мотивирането им към постигане на високи резултати при умерено ниво на риск и в съответствие с дългосрочните цели за устойчиво развитие на Банката.

(2) Политиката на Банката е при определяне на възнагражденията да се отчитат не само финансовите резултати, но и етичните норми и корпоративните ценности, както и надеждното и ефективно управление на риска.

Обхват

Чл. 2. (1) Настоящата Политика се прилага спрямо всички категории служители в ПИБ АД и всички форми на възнаграждения: заплати и други финансови и материални стимули.

(2) Политиката се прилага и спрямо дъщерните дружества на Банката, които попадат в обхвата на консолидирана основа, при съответно спазване на действащото спрямо тях местно законодателство и съобразно изискванията за съответния сектор.

(3) Политиката не се прилага спрямо дъщерните дружества по ал.2 със седалище в Република България или друга държава членка, когато за тях се прилагат специфични изисквания за възнагражденията съгласно правни актове на Европейския съюз, както и спрямо такива със седалище в трета държава, за които, ако бяха установени в Република България или друга държава членка, биха се прилагали специфични изисквания за възнагражденията съгласно правни актове на Европейския съюз.

(4) Изключенията по ал.3 не се прилагат спрямо служителите на дъщерното дружество, когато то е дружество за управление на активи или дружество, което предоставя инвестиционни услуги и дейности по чл.6, ал.2, т.2-4, 6 и 7 от Закона за пазарите на финансови инструменти и служителите му са упълномощени да осъществяват професионална дейност, която пряко оказва съществено влияние върху рисковия профил на групата.

Нормативна база

Чл. 3. Настоящата Политика за възнагражденията е изготвена в съответствие с приложимото законодателство, в т.ч.:

1. Закона за кредитните институции (ЗКИ);
2. Кодекса на труда;
3. Търговския закон;
4. Закона за публичното предлагане на ценни книжа;
5. Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (Регламент (ЕС) № 575/2013);

6. Делегиран регламент (ЕС) 2021/923 на Комисията от 25 март 2021 година за допълване на Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти, с които се установяват критериите за определяне на управленската отговорност, контролните функции, съществените стопански единици и значителното въздействие върху рисковия профил на съществена стопанска единица, и за установяване на критерии за определяне на служителите или категориите служители, чиито професионални дейности имат въздействие върху рисковия профил на институцията, съпоставимо с това на служителите или категориите служители, посочени в член 92, параграф 3 от същата директива (Делегиран регламент (ЕС) № 2021/923);
7. Делегиран Регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията от 12 март 2014 година за допълнение на Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти за определяне на класовете инструменти, които правилно отразяват кредитното качество на институцията като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливите възнаграждения (Делегиран Регламент (ЕС) № 527/2014);
8. Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките (Наредба № 4 на БНБ);
9. Наредба №48 на КФН от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Наредба №48 на КФН);
10. Наредба № 7 на БНБ за организацията и управлението на рисковете в банките;
11. Насоки на Европейския банков орган (ЕБО) за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС (ЕВА/GL/2021/04);
12. Насоки на ЕБО относно приложимия номинален дисконтов процент за променливото възнаграждение (ЕВА/GL/2014/01);
13. Насоки на ЕБО относно сравнителния анализ на практиките за възнагражденията, разликата в заплащането на жените и мъжете и одобрените по-високи съотношения съгласно Директива 2013/36/ЕС (ЕВА/GL/2022/06);
14. Насоки на ЕБО относно вътрешното управление съгласно Директива 2013/36/ЕС (ЕВА/GL/2021/05).

Принципи

Чл. 4. Банката следва политика и практики за определяне на възнагражденията на служителите, които:

1. отразяват стремежа към добро корпоративно управление и повишаване икономическата стойност на Банката;
2. съответстват на рисковия профил на Банката и насърчават надеждното и ефективно управление на риска, така че да не се стимулира поемането на риск над приемливото за Банката ниво;
3. отговарят на бизнес стратегията, ценностите и дългосрочните цели на Банката, вкл. целите, свързани с екологични, социални и управленски (ЕСУ) рискове;
4. са насочени към избягване конфликти на интереси и равностойно третиране на всички служители;

5. осигуряват пропорционалност – съответствие с рисковия профил и бизнес стратегията на Банката, както и справедливо разпределение на възнагражденията между служителите, съобразно организационната структура, нивото в йерархичната структура, естеството на дейността и отговорностите;
6. предвиждат определянето на възнагражденията на служителите с контролни функции (които разполагат с необходимите правомощия и независимост от контролираните звена), съобразно постигнатите цели и независимо от резултатите на контролираните звена;
7. стимулират изпълнение на задълженията при високи професионални стандарти и при спазване на регулаторните изисквания;
8. подкрепят поддържането на устойчива капиталова база;
9. са прозрачни и достъпни за служителите, както и обект на оповестяване в съответствие с приложимите нормативни изисквания;
10. са неутрални по отношение на пола, както и осигуряват недопускане на друг вид дискриминация, основана на раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, религия или убеждения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, месторождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Чл. 5. При разработването на Политиката са отчетени обстоятелствата, че условията на труд в Банката са здравословни и безопасни и като цяло не се отличават от тези в други дружества от банковия сектор в страната.

II. КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ

Чл. 6. (1) За целите на настоящата Политика служителите в Банката се разделят на следните категории:

1. **идентифициран персонал**, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката:

1.1. членове на Надзорния съвет;

1.2. членове на Управителния съвет;

1.3. служители, които отговарят за управлението на съществените бизнес звена;

1.4. служители, които отговарят за управлението на независимите контролни функции по съответствие, управление на риска и вътрешен одит в Банката;

1.5. служители, чието възнаграждение и професионални дейности с въздействие върху рисковия профил на Банката са съпоставими с това на служителите по-горе.

2. **други служители** – всички, извън посочените по-горе категории идентифициран персонал.

Чл. 7. (1) Първа инвестиционна банка определя идентифицирания персонал на индивидуална основа, както и на консолидирана основа в съответствие с настоящата Политика и качествените и количествените критерии от Делегиран Регламент (ЕС) №2021/923.

(2) Процесът на идентифициране на консолидирана основа се извършва от Първа инвестиционна банка АД на база на информация, предоставена от дъщерните дружества, включени в обхвата на пруденциалната консолидация, както и съгласно „Насоките на ЕБО относно сравнителния анализ на практиките на възнагражденията, разликата в заплащането на жените и мъжете и одобрените по-високи съотношения съгласно Директива 2013/36/ЕС“ (EBA/GL/2022/06).

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 8. (1) Нивата на възнагражденията се определят така, че да позволяват на Банката да наема, мотивира и задържа служители с необходимите квалификации и опит.

(2) Възнагражденията на служителите обхващат всички форми на плащания или стимули, направени от Банката за извършваните от тях дейности. Възнаграждението бива постоянно и променливо. Съобразно решенията на компетентните органи на Банката, възнагражденията могат да се заплащат и в акции на Банката, включително в случаите на чл. 112, ал. 3 и 4 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа, както и в акции, придобити от Банката по програми за обратно изкупуване на акции.

(3) Политиката на Банката е да се придържа към оптимално съотношение (баланс) между постоянно и променливо възнаграждение при достатъчно висок дял на постоянното и в зависимост от категориите персонал, така че да се осигури по-голяма гъвкавост спрямо променливото, вкл. възможност за неизплащането му.

(4) Банката осигурява възнагражденията на служителите от независимите контролни функции (съответствие, управление на риска, вътрешен одит) на достатъчно високи нива, така че те да се изпълняват от висококвалифициран и опитен персонал, и да не се допуска конфликт на интереси.

Постоянно възнаграждение

Чл. 9. (1) На служителите се предоставя постоянно възнаграждение под формата на работна заплата, определена индивидуално за съответния служител, която е в зависимост от оценката на длъжността (ниво в йерархичната структура, структурното звено, отговорности и др.), компетенциите и трудовото представяне на служителя. Работната заплата включва основно и допълнително възнаграждение (за придобит трудов стаж и професионален опит и/или научна степен и др.).

(2) На членовете на органите за управление и контрол на Банката се предоставя постоянно възнаграждение в съответствие с функциите, задълженията и отговорностите, свързани със заеманата позиция и цялостната отговорност на лицето като член на орган за управление или контрол на кредитна институция.

(3) Могат да се предоставят допълнителни парични и непарични (в т.ч. в акции) възнаграждения, стимули, социални плащания и обезщетения, включително свързани с пенсиониране, извън дължимите по закон, които не са зависими от конкретните резултати и поемането на рискове, както и такива за дългогодишен принос към дейността на Банката и/или за изпълнението на допълнителни функции (като напр. на председател, изпълнителен директор, участие в комитети и/или други функции, свързани с текущата работа).

(4) Отчитат се и нивата на възнаграждения на сходни ръководни позиции на пазара в страната, приложимото национално законодателство, както и други фактори, които са от

значение за осигуряване на конкурентноспособност в съответствие с пазарната конюнктура и добрите практики.

Променливо възнаграждение

Чл. 10. (1) Променливото възнаграждение се базира на резултатите от дейността и постигнатите цели при отчитане на нивото и времевия хоризонт на поетите рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

(2) Променливото възнаграждение се предоставя въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността, като комбинация от индивидуалните и колективните оценки за представянето на служителите и на съответната структура, както и на Банката като цяло.

(3) В зависимост от заеманата позиция оценката обхваща достатъчно дълъг период от време, така че да покрива дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да бъде разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от Банката рискове.

Чл. 11. Банката определя променливото възнаграждение на служителите от идентифицирания персонал при отчитане на рисковете - настоящи и потенциални, свързани с извършваните дейности (корекция за риска).

Чл. 12. (1) Оценката се базира на подходяща комбинация от финансови (количествени) и нефинансови (качествени) критерии – комплексна оценка, определени в методика на Банката.

(2) Възнагражденията на служителите от независимите контролни функции се определят съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, както и целевия мониторинг и специфични задачи за контрол, които те изпълняват и са независими от резултатите на контролираните структурни звена.

Чл. 13. (1) Банката формира променливите възнаграждения по начин, който не ограничава поддържането и подобряването на капиталовата ѝ база.

(2) При наличие на невъзможност за поддържане на стабилна капиталова база се прилагат способности за частично или напълно ограничаване на променливото възнаграждение – чрез намаляване на разсрочените възнаграждения (удържане) или възстановяване на вече изплатени или придобити такива (възстановяване).

Чл. 14. (1) На служителите от идентифицирания персонал не се допуска предоставянето на гарантирано променливо възнаграждение. Такова може да се предоставя по изключение и само на служители за първата година след назначаването им на позиция, попадаща в обхвата на идентифицирания персонал и при условие, че Банката има стабилна и адекватна на риска капиталова база.

(2) Не се допуска служителите от идентифицирания персонал да използват стратегии за хеджиране или застраховки, насочени към неутрализиране на ефекта от прилаганите от Банката механизми за отчитане на риска, използвани при определянето на възнагражденията.

Съотношение между постоянно и променливо възнаграждение

Чл. 15. (1) Размерът на променливото възнаграждение не може да надхвърля размера на постоянното възнаграждение.

(2) По изключение, в съответствие с чл.3а от Наредба № 4 на БНБ, Общото събрание на акционерите на Банката може да определи по-висок размер на променливото възнаграждение, но не повече от двойния размер на постоянното възнаграждение.

Чл. 16. (1) На идентифицирания персонал най-малко 50% от променливото възнаграждение се изплаща в инструменти съгласно Наредба № 4 на БНБ, като:

1. акции, други инструменти, свързани с акции или равностойни непарични инструменти;
2. инструменти по смисъла на чл.52 или чл.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, доколкото тези инструменти отразяват адекватно кредитното качество на Банката в условията на действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение в съответствие с Делегиран Регламент (ЕС) № 527/2014.

(2) Изискването по ал.1 следва да се прилага в еднаква степен за неразсрочената и разсрочената част на променливото възнаграждение.

(3) Определя се подходящ период на задържане за инструментите по ал.1, с цел съответствие на предоставеното възнаграждение с дългосрочните интереси на Банката.

Чл. 17. (1) Прилага се механизъм на разсрочване изплащането на най-малко 40% от променливото възнаграждение на служителите от идентифицирания персонал за период с минимална продължителност от четири до пет години, който се определя в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността и свързаните с нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(2) Механизмът на разсрочване включва пропорционалното разпределение на разсроченото променливо възнаграждение или поэтапно нарастване през периода на разсрочване.

(3) За инструментите, разсрочени за не по-малко от пет години, се допуска прилагане на дисконтов процент въз основа на Насоките на ЕБО относно приложимия номинален дисконтов процент за променливото възнаграждение (EBA/GL/2014/01), при положение, че тези инструменти не надвишават 25% от променливото възнаграждение.

Чл. 18. Когато е допустимо, приложение намират разпоредбите на чл.12а от Наредба № 4 на БНБ, касаещи освобождаване от прилагане на изискванията за изплащане в инструменти, за задържане и за разсрочване на променливо възнаграждение.

Чл. 19. Променливото възнаграждение на служителите по чл.6, ал.1, т.2 може да е 100% парично и не подлежи на разсрочване.

IV. ОРГАНИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ И КОНТРОЛ

Чл. 20. (1) Управителният съвет на Банката отговаря за организацията на изпълнението и приложението на настоящата Политика при определяне на възнагражденията на служителите в ПИБ АД.

(2) Управителният съвет е компетентен да предприеме всички допълнителни необходими действия за прилагането на настоящата Политика и с оглед спазване изискванията на приложимото законодателство, вкл. получаване на съгласия или одобрения, съответно уведомяване на компетентни органи.

(3) За целите на ал. 2 по-горе Управителният съвет, с одобрение на Надзорния съвет, приема допълнителни правила, процедури, методики и политики и/или следва решенията на Общото събрание на акционерите.

Чл. 21. (1) Надзорният съвет контролира прилагането на Политиката за възнагражденията.

(2) Към Надзорния съвет функционира Комитет по възнагражденията, който подпомага дейността му по контрол върху прилагането на настоящата Политика и при последващите ѝ промени.

(3) Комитетът по възнагражденията изготвя и предлага решения, които да бъдат взети относно възнагражденията, като отчита влиянието върху риска и дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и другите заинтересовани лица.

(4) Комитетът по възнагражденията функционира в съответствие с правилник за работа, приет от Надзорния съвет на Банката.

(5) Независимо от Комитета по възнагражденията, създаденият към Надзорния съвет на ПИБ АД Комитет за риска извършва проверка дали стимулите, определяни в политиката за възнагражденията, отчитат рисковете, капитала, ликвидността, както и вероятността за реализиране на планираните приходи и разпределението им във времето.

Чл. 22. (1) В съответствие с модела на трите линии на защита отделни структури в Банката участват и се допълват при контрола и прилагането на Политиката за възнагражденията:

(2) Дирекция „Управление на човешкия капитал“ подпомага цялостното прилагане на Политиката, при изменения и допълнения в нея, както и относно отчитането на нейното изпълнение.

(3) Дирекция „Управление на риска“ подпомага Комитета по възнагражденията и Комитета за риска при определянето на подходящи, рисково-базирани измерители за изпълнение на дейността и мерки за корекция за риск, както относно влиянието на структурата на променливото възнаграждение върху рисковия профил на Банката.

(4) Дирекции „Съответствие – регулации и стандарти“ и „Правна“ подпомагат дейността, като осигуряват (при поискване) съответствие с приложимите регулаторни изисквания и договорености.

(5) Дирекция „Финанси“ подпомага дейността във връзка с планиране и бюджетиране на възнагражденията.

(6) Дирекция Вътрешен одит извършва веднъж годишно преглед на прилагането на Политиката.

Чл. 23. За определянето и управлението на възнагражденията се прилагат процедури, одобрени от компетентния орган в съответствие с приложимото законодателство и при спазване на залегналите в настоящата Политика принципи и изисквания.

V. ОПОВЕСТЯВАНЕ И ОТЧЕТНОСТ

Чл. 24. (1) Настоящата Политика се осигурява на разположение на всички служители.

(2) Банката изпълнява изискванията за разкриване на информация, като оповестява Политиката за възнагражденията, както и всички последващи промени в нея, на интернет

страницата на Банката на адрес: www.fibank.bg.

Чл. 25. (1) ПИБ АД, в качеството си на публично дружество, отчита пред акционерите изпълнението на Политиката в доклад към годишния финансов отчет (Доклад за изпълнение на Политиката за възнагражденията по смисъла на чл. 100н от Закона за публичното предлагане на ценни книжа), при спазване на приложимите спрямо Банката в качеството ѝ на кредитна институция секторни изисквания за оповестяване съгласно Регламент (ЕС) № 575/2013.

(2) Оповестяването се извършва при спазване на приложимите регулаторни изисквания за защита на личните данни, както и на чувствителна търговска информация или информация, представляваща защитена от закона тайна.

(3) Настоящата Политика се предоставя на регулаторния орган – Българската народна банка.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. По смисъла на настоящата Политика „служители“ са лица, работещи по трудово правоотношение с ПИБ АД, както и такива, работещи по договори за управление и контрол, сключени с Банката.

§ 2. Дъщерните дружества на Банката от финансовия сектор, които са изключени от обхвата по прилагането на настоящата Политика, следва да разполагат с политики за възнагражденията, съобразени с действащото спрямо тях законодателство и изискванията за съответния сектор.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 3. Настоящата Политика за възнагражденията в Първа инвестиционна банка АД отменя Политиката за възнагражденията от 2011 г., последно изм. и доп. с решение на Надзорния съвет от 24.04.2024 г.

§ 4. (1) Настоящата Политика, както и последващите изменения и допълнения в нея, се одобряват от Общото събрание на акционерите, по предложение на Надзорния съвет.

(2) Политиката подлежи на преглед най-малко веднъж на четири години и на актуализация, при необходимост.

§ 5. Надзорният съвет отговаря, по предложение на Комитета по възнагражденията, за тълкуването на настоящата Политика и за нейното адаптиране, когато е необходимо, към промени в законодателството, най-добрите практики и надзорните изисквания.

§ 6. Настоящата Политика за възнагражденията в Първа инвестиционна банка АД е приета с решение на Общото събрание на акционерите на Първа инвестиционна банка АД от 05.12.2025 г. и е в сила от дата на приемането ѝ.