

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ И НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ
на ЗАД „БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП“**

Чл. 1. Настоящата политика регламентира начина на формиране и предоставяне на възнаграждения за членове на управителни и контролни органи: членовете на Управителния Съвет /УС/ и Надзорния Съвет /НС/ на ЗАД „БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП“, наричано нататък Дружеството.

Чл. 2. (1) Публичното дружество може да изплаща на членовете на УС и НС както постоянно, така и променливо възнаграждение.

(2) По смисъла на настоящата политика, променливото възнаграждение се отнася до плащане, което е обвързано с изпълнението на предварително определени критерии или е предоставено по преценка на дружеството. В тази връзка, решения дали и в какъв размер ще бъде платено променливо възнаграждение могат да бъдат взети само след определен период от време. Изплащането на променливо възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати. Критериите за постигнати резултати от дейността следва да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и да включват нефинансови показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, като например спазването на приложимите правила и процедури.

(3) Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството.

(4) Променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции няма да бъдат предоставяни.

Чл. 3. (1) С цел постигането на стабилни финансови резултати, управителните органи имат поставена цел, при постигането на която се изплаща променливо възнаграждение /бонус/. Изплащането на най-малко 40 % от това променливо възнаграждение се разсрочва за период от три години. Дружеството определя изплащането на каква част от променливото възнаграждение да отложи в зависимост от относителната тежест на променливото възнаграждение спрямо постоянното.

(2) Дружеството има право да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане.

Чл. 4. (1) Информация за политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна се оповестява и предоставя на заинтересованите лица в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

(2) Начина, по който се прилага политиката, се представя пред акционерите под формата на годишен Доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството.

(3) Докладът по ал. 2 съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година.

(4) Докладът по чл. 4, ал. 2 следва да съдържа най-малко:

1. информация относно процеса на вземане на решения при определяне на Политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определяне и промяна на политиката за възнагражденията;
2. информация относно наличието на променливо възнаграждение за членовете на УС и НС и относителната му тежест спрямо общото годишно възнаграждение, както и периодите на отлагане на изплащането на променливата част;
3. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;
4. информация за размера на възнаграждението и другите материални стимули на всяко лице, което е член на УС или НС в Дружеството през съответната финансова година;
5. обосновка на годишната схема при наличие на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения за членовете на УС или НС;

(5) Политиката по възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите, и Докладът по ал. 2, се публикуват на интернет страницата на дружеството.

Политиката е приета на заседание на Общото събрание на акционерите на ЗАД „БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП“ АД, проведено на 22.08.2014 г. в гр. София.

Изменения и допълнения в настоящата политика се правят по реда на нейното приемане.