

**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) 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.

Чл. 3. (1) С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането най-малко на 40 % от променливото възнаграждение /при наличието на такова/, се разсрочва за период не по-малък от 3 години. Дружеството определя изплащането на каква част от променливото възнаграждение да отложи в зависимост от относителната тежест на променливото възнаграждение спрямо постоянното.

(2) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

Дружеството има право да коригира размера и съобразно действително постигнатите резултати, за което следва да уведоми своевременно засегнатото лице.

(3) 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) Променливи възнаграждения могат да бъдат предоставени под формата на акции, чието прехвърляне, право на упражняване на опции върху акции за получаване на възнаграждение в зависимост от измененията на цените на акции, зависи от измерими критерии за постигнати резултати.

(2) Прехвърлянето на акции се извършва най-рано три години след датата на вземане на решение за предоставянето им. Опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение въз основа на измененията на цените на акции не могат да бъдат упражнявани поне три години след тяхното предоставяне.

(3) Решението за предоставяне на възнаграждения под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции, заедно с пълното описание на схемата за предоставяне и разходите, както и начина, по който ще ги осигури, трябва да бъдат предварително одобрено от общото събрание на акционерите.

(4) Определянето на максималния брой акции, реда на предоставянето им, както и всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции изисква предварително одобрение с решение на общото събрание на акционерите на Дружеството.

(5) Алинеи 3 - 4 не се прилагат по отношение на одобрени от общото събрание на акционерите схеми за предоставяне на възнаграждения, в които участват при сходни условия служителите на Дружеството или служителите на негово дъщерно дружество.

Чл. 5. (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. 5, 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 променливото възнаграждение, както и периодите на отлагане на изплащането на променливата част;

3. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

4. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение;

5. 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;

6. обосновка на годишната схема при наличие на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения за членовете на УС или НС;

7. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции: брой на предложените и брой на упражнените/не упражнените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година, сроковете и условията, при които са предложени, съответно предоставени.

(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 извънредно заседание на Общото събрание на акционерите на ЗАД „БУЛСТРАД ВИЕНА ИНШУРЪНС ГРУП“ АД, проведено на 31.07.2013 г. в гр. София

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

Румен Янчев  
Изпълнителен директор и  
Председател на УС



Кристоф Рат  
Изпълнителен директор

