

*Документът е актуален към 01.01.2020 г. и е публикуван за целите на предоставяне на информация за националните разпоредби от пруденциално естество съгласно чл. 2, пар. 1 от решение ЕЮРА- ВоS-19/162 от 7 март 2019 г.*

## **НАРЕДБА № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията**

Издадена от председателя на Комисията за финансов надзор, обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г.

### **Раздел I Общи положения**

**Чл. 1.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) С наредбата се определят принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията в застрахователите, презастрахователите, дружествата за допълнително социално осигуряване, управляващите дружества, инвестиционните дружества от отворен тип, получили лиценз за извършване на дейност по реда съответно на Кодекса за застраховането, Кодекса за социално осигуряване и Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране.

(2) С наредбата се определят и принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публичните дружества, с изключение на кредитните институции.

### **Раздел II Политика за възнагражденията в застрахователите, презастрахователите, дружествата за допълнително социално осигуряване, управляващите дружества, инвестиционните дружества от отворен тип**

**Чл. 2.** (1) Лицата по чл. 1, ал. 1 приемат и прилагат политика, която обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. отговорния актюер и актюерите;
4. служителите, изпълняващи контролни функции;

5. (изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на лице по чл. 1, ал. 1, а при дружествата за допълнително социално осигуряване и управляващите дружества - и върху рисковия профил на управляваните от тях фондове за допълнително социално осигуряване, съответно колективни инвестиционни схеми.

(2) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиките за възнагражденията на дружествата за допълнително социално осигуряване обхващат и:

1. лицата, които осъществяват функциите по чл. 123е, ал. 7, т. 1 и 3 от Кодекса за социално осигуряване;

2. служителите, чиито професионални дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на дружествата и управляваните от тях фондове.

(3) (Предишна ал. 2 – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиката за възнагражденията се разработва от управителните или контролните органи в сътрудничество със службата за вътрешен контрол и когато е подходящо, с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

**Чл. 3.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Надзорният съвет или съветът на директорите, съответно контролният съвет, на лицето по чл. 1, ал. 1, с изключение на дружеството за допълнително социално осигуряване, приема политиката за възнагражденията и отговаря за нейното прилагане и периодично преразглеждане. Политиката за възнагражденията на дружеството за допълнително социално осигуряване се приема от управителния му орган, който отговаря за нейното прилагане и периодично преразглеждане.

(2) Прилагането на политиката за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на специализираната служба за вътрешен контрол.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиката за възнагражденията трябва да е ясна и документирана и да е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1 и 2, за които се отнасят.

(4) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Застрахователите и презастрахователите осигуряват запознаването на всички свои служители с политиката за възнагражденията.

**Чл. 4.** (1) Политиката за възнагражденията трябва да:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и да не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;

2. е съобразена с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси;

3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси;

4. (изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите съответно на потребителите на застрахователни услуги, клиентите на управляващи дружества и инвеститорите в колективните инвестиционни схеми.

(2) (Нова – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиката за възнагражденията на дружествата за допълнително социално осигуряване трябва да отговаря на изискванията по ал. 1, т. 1 – 3 и да е в съответствие с резултатите от дейността, финансовата стабилност и рисковите профили на дружеството и управляваните от него фондове и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

(3) (Предишна ал. 2 – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на лицето по чл. 1, ал. 1.

**Чл. 5.** (1) Лицата по чл. 1, ал. 1 могат да изплащат както постоянно, така и променливо възнаграждение, като в политиката за възнагражденията се определя подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал и максимална горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал.

(2) Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на лицето по чл. 1, ал. 1, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, ал. 1 и 2 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на лицето по чл. 1, ал. 1 и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(4) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Политиката за възнагражденията предвижда, че лицата по чл. 2, ал. 1 и 2 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл. 2, ал. 1 и 2 се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

(5) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(6) 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.

**Чл. 6.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на лицето по чл. 1, ал. 1, а за дружествата за допълнително социално осигуряване и управляващите дружества - и на управляваните от тях фондове за допълнително социално осигуряване, съответно колективни инвестиционни схеми.

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

(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 лицето по чл. 1, ал. 1 рискове.

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

**Чл. 7.** (1) Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, 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) Отговорният актюер и актюерите получават възнаграждения по начин, съответстващ на ролята и приноса им, а не в зависимост от резултатите на съответното дружество за допълнително социално осигуряване, застраховател или презастраховател.

(3) Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 и 2 се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е съставен - от надзорния съвет, независимите членове на съвета на директорите или от контролния съвет.

**Чл. 8.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Всяко лице по чл. 1, ал. 1 създава ред за уведомяване на служителите по чл. 2, ал. 1 и 2 относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2, ал. 1 и 2 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала

промяна.

**Чл. 9.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Лицата по чл. 1 оповестяват информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;

2. връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;

4. критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;

5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

**Чл. 10.** Лицата по чл. 1, ал. 1, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, прилагат изискванията на раздел III.

## **Раздел III**

### **Политика за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публичните дружества**

**Чл. 11.** (1) Публичното дружество приема и прилага политика за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи - управителния и надзорния съвет, съответно съвета на директорите на дружеството.

(2) Политиката за възнагражденията се разработва от надзорния съвет, съответно от съвета на директорите на публичното дружество със съдействието на комитета по възнагражденията, когато такъв е създаден.

(3) Предложенията за приемане на политика за възнагражденията и изменения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на публичното дружество, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се

утвърждават от общото събрание на акционерите.

(4) Публичното дружество е длъжно да оповестява политиката си за възнагражденията 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. 12.** (1) Публичното дружество разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

(2) Докладът по ал. 1 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.

(3) Политиката по възнагражденията, приета от общото събрание на акционерите, и докладът по ал. 1 се публикуват на интернет страницата на дружеството.

**Чл. 13.** Докладът по чл. 12, ал. 1 следва да съдържа най-малко:

1. информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията;

2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи;

3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

4. пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати;

5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

6. основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения;

7. описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо;

8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;

9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;

10. информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции;

11. информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т. 10;

12. информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване;

13. пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година;

14. информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;

в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им;

г) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор;

д) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година;

е) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д";

ж) информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;

15. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции:

а) брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от

дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

б) брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

г) всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.

**Чл. 14.** (1) Публичното дружество може да изплаща на членовете на управителните и контролните органи както постоянно, така и променливо възнаграждение.

(2) Изплащането на променливо възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати, предварително определени от дружеството в политиката за възнагражденията.

(3) 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.

(4) 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. 15.** (1) С цел постигането на стабилни финансови резултати изплащането на не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период от време, определен в политиката за възнагражденията, но не по-кратък 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.

**Чл. 16.** (1) Договорът с член на управителния съвет, съответно с изпълнителен член от съвета на директорите, на публично дружество трябва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството 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, ако те не са определени в договора.

(2) Политиката за възнагражденията урежда условията и максималния размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора с член на управителния съвет, съответно с изпълнителен директор от съвета на директорите, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност.

(3) Общият размер на обезщетенията по ал. 2 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

(4) Политиката за възнагражденията следва изрично да предвиди, че обезщетения по ал. 2 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на управителния съвет, съответно на изпълнителния директор.

**Чл. 17.** (1) Когато публичните дружества предоставят променливи възнаграждения под формата на акции, прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на управителния и контролния орган 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.

(2) Прехвърлянето на акции и правото на упражняване на опции върху акции или на друг вид права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение в зависимост от измененията на цените на акции трябва да зависи от предварително определени и измерими критерии за постигнати резултати.

(3) Възнаграждението на членовете на надзорния съвет, съответно членовете на съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

**Чл. 18.** (1) Решението за предоставяне на членовете на управителните и контролните органи на възнаграждения под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции или възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на дружеството, трябва да бъде предварително одобрено от общото събрание на акционерите. Одобрението на общото събрание трябва да е за конкретната схема за предоставяне на възнаграждения, основани на акции, които дружеството ще предоставя на членовете на управителните и контролните органи, без да е необходимо одобрение за възнаграждението на всеки член на управителен или контролен орган.

(2) Одобрение по ал. 1 е необходимо за следното:

1. предоставяне на членовете на управителните и контролните органи на възнаграждения въз основа на акции на дружеството, включително опции върху акции;

2. определянето на максималния брой на акциите, предмет на такива възнаграждения, и реда за предоставянето им;

3. срока, в който опциите могат да бъдат упражнени;

4. условията за всяка последваща промяна в цената на упражняване на опциите, ако такава промяна е възможна и допустима;

5. други дългосрочни форми за стимулиране, които са приемливи за членовете на управителните и контролните органи и не се прилагат при подобни условия за останалите служители на дружеството.

(3) Общото събрание на акционерите трябва да определи срока, в който на членовете на управителните и контролните органи на дружеството може да предоставя възнаграждение въз основа на акции.

(4) Всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции трябва да бъде предварително одобрена с решение на общото събрание на акционерите на дружеството, на което се предоставя информация относно всички условия на предложената промяна, включително и на ефекта от нея.

(5) Публично дружество без предварително одобрение от общото събрание на акционерите не може да предостави на членовете на управителните и контролните органи опция за записване на акции по цена, по-ниска от пазарната цена на акциите на датата, на която цената се определя, или по средна цена за определен брой дни, предхождащ датата, на която се определя цената на упражняване на опцията, ако предоставянето на такива опции е допустимо по закон или съгласно устава на дружеството.

(6) Алинеи 1 - 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. 19.** (1) Материалите за общото събрание на акционерите във връзка с решението по чл. 18, ал. 1 трябва да съдържат:

1. пълно описание на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции на дружеството и имената на лицата, които ще участват в нея, както и на прилагането ѝ в рамките на политиката за възнагражденията;

2. начина, по който дружеството ще осигури акциите, които се задължава да предостави на членовете на управителните и контролните органи, като изрично се посочи дали дружеството ще ги купи, дали ги притежава, или ще издаде нови акции;

3. преглед на разходите на дружеството за предоставянето на възнаграждения въз основа на акции.

(2) Решението на общото събрание на акционерите по чл. 18, ал. 1 трябва да съдържа пълно описание на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции на дружеството.

**Чл. 20.** (1) Публичното дружество може да създаде комитет по възнагражденията, чиито членове се избират от общото събрание на акционерите измежду членовете на надзорния съвет на дружеството, съответно на съвета на директорите, ако не са изпълнителни членове.

(2) Комитетът по възнагражденията се състои най-малко от три лица, като поне половината от членовете на комитета по възнагражденията трябва да са независими по смисъла на чл. 116а, ал. 2 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

(3) Най-малко един от членовете на комитета по възнагражденията трябва да има познания и опит в областта на политиката по отношение на възнагражденията.

**Чл. 21.** (1) Комитетът по възнагражденията:

1. изготвя и предлага на надзорния съвет, съответно на съвета на директорите, за одобрение:

а) политиката за възнагражденията на членовете на управителния съвет, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите, която следва да обхваща всички форми на обезщетения, включително и на постоянните възнаграждения, схемите за възнагражденията им и плащанията, свързани с прекратяване на договорите им;

б) индивидуалните възнаграждения на членовете на управителния съвет, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите, в съответствие с политиката за възнагражденията на дружеството и оценката за работата на изпълнителния директор;

2. дава препоръки на управителния съвет, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите, при определянето на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията на публичното дружество;

3. следи нивото и структурата на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности в администрацията на публичното дружество въз основа на информация, предоставена от управителния съвет, съответно от изпълнителните директори от съвета на директорите.

(2) При изпълнение на функциите си комитетът по възнагражденията може да използва услугите на консултант с цел получаване на информация относно пазарни стандарти за системи за възнаграждения.

(3) Когато публичното дружество не създава комитет по възнагражденията, органът, който разработва политиката за възнагражденията, прилага съответно ал. 1 и 2 и чл. 22.

**Чл. 22.** (1) Комитетът по възнагражденията най-малко веднъж в годината прави преглед на политиката по отношение на възнагражденията на членовете на управителния съвет, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите, включително политиката по отношение на възнагражденията въз основа на акции и нейното прилагане.

(2) Комитетът по възнагражденията трябва да упражнява функциите си независимо и добросъвестно.

(3) С оглед осигуряване получаването на обективни консултации комитетът по възнагражденията може да използва услугите на консултант, който не е ангажиран с предоставяне на консултации на отдела по човешки ресурси или членовете на управителния съвет, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите на дружеството. Възнаграждението на консултанта не може да надвишава 70 на сто от възнаграждението на член на управителния съвет, съответно на изпълнителен член от съвета на директорите на дружеството.

(4) При осъществяване на своите функции комитетът по възнагражденията следва да гарантира, че възнаграждението на всеки член на управителния съвет, съответно на всеки изпълнителен член от съвета на директорите, е справедливо определено спрямо възнаграждението на другите членове на управителния съвет, съответно изпълнителни директори от съвета на директорите и други служители на ръководни длъжности в администрацията на публичното дружество.

(5) Комитетът по възнагражденията се отчита за упражняването на функциите си пред общото събрание на акционерите и за тази цел членовете му след решение на общото събрание следва да бъдат допуснати да присъстват на събраниято.

## Раздел IV

### Административнонаказателна разпоредба

**Чл. 23.** (1) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Застрахователите, презастрахователите, техните служители и лицата, които ги управляват и/или представляват, които извършат или допуснат извършване на нарушение на тази наредба, се наказват съгласно чл. 644 от Кодекса за застраховането.

(2) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Дружествата за допълнително социално осигуряване, техните служители и лицата, които ги управляват и/или представляват, които извършат или допуснат извършване на нарушение на тази наредба, се наказват съгласно чл. 351 от Кодекса за социално осигуряване.

(3) (Изм. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Инвестиционните дружества, управляващите дружества или техните служители и лицата, които ги управляват и/или представляват, които извършат или допуснат извършване на нарушение на тази наредба, се наказват съгласно чл. 273 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране.

(4) Публичните дружества и лицата, които ги управляват и/или представляват, които извършат или допуснат извършване на нарушение на тази наредба, се наказват съгласно чл. 221 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

(5) Нарушенията на разпоредбите на наредбата се установяват с актове, съставени от длъжностни лица, упълномощени от съответния ресорен заместник-председател на комисията.

(6) Наказателните постановления се издават от ресорния заместник-председател на комисията или от упълномощено от него длъжностно лице.

(7) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

## **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** По смисъла на тази наредба:

1. "Служителите на ръководни длъжности" са членовете на управителния съвет, на надзорния съвет, на съвета на директорите и на контролния съвет, както и другите ръководни длъжности в администрацията, които имат отношение към осъществяване предмета на дейност на лицата по чл. 1, ал. 1.

2. "Променливото възнаграждение" е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

**§ 2.** (Доп. – ДВ, бр. 41 от 2019 г.) Наредбата въвежда Препоръка 2009/384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги и Препоръка 2009/385/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар и изисквания на Директива (ЕС) 2016/2341 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2016 г. относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО) (ОВ, L 354/37 от 23 декември 2016 г.).

## **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 3.** Наредбата отменя Наредба № 43 от 2011 г. за изискванията към възнагражденията в застрахователите, в презастрахователите и в здравноосигурителните дружества (ДВ, бр. 61 от 2011 г.).

**§ 4.** Лицата по чл. 1 привеждат дейността си в съответствие с тази наредба в шестмесечен срок от влизането ѝ в сила.

**§ 5.** (Изм. – ДВ, бр. 66 от 2019 г.) Наредбата се издава на основание чл. 77, ал. 5 от Кодекса за застраховането, чл. 123о, ал. 2 от Кодекса за социално осигуряване, чл. 33 и чл. 108, ал. 10 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране, чл. 116в, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа и е приета с Решение № 140-Н от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор.