

Доклад
за прилагане на Политиката за възнагражденията
в „Българо-американска кредитна банка“ АД през 2020г.

1. Въведение, история и цели

Настоящият доклад се изготвя в изпълнение на изискванията за периодичен годишен преглед на Политиката за възнагражденията на „Българо-американска кредитна банка“ АД (наричана по-долу БАКБ или Банката) и изготвяне на доклад за прилагането на Политиката, включващ и информацията съгласно Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията.

Действащата и прилагана от БАКБ Политика за възнагражденията в Българо-американска кредитна банка АД е приета от Надзорния съвет на БАКБ с решение от 01.06.2011г., изм. и допълнена с решение от 09.09.2014г., решение от 04.12.2018 г. и решение от 10.09.2019г., допълнена и актуализирана с решения на Управителния и Надзорния съвет на БАКБ от 24.09.2020г. и 01.12.2020г. и подлежаща на приемане от Общото събрание на акционерите на БАКБ (наричана по-долу „Политиката“).

С оглед качеството си на лицензирана от БНБ кредитна институция и във връзка с регулаторните и секторните изисквания относно прилагане на политики за възнагражденията на лицата, които работят в банките, в това число не само членовете на управителните и контролните органи, но и всички други администратори и лица, упражняването на чийто права и задължения оказва съществено влияние върху рисковия профил на банката, Българо-американска кредитна банка от 2011г. прилага Политика за възнагражденията в БАКБ, която отразява изцяло секторните изисквания на специалните закони, подзаконовите актове на Българската народна банка и пряко приложимите регулации на ЕС и ЕБО и по специално изискванията на от Закона за кредитните институции и Наредба №4 от 21.12.2010 г. на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките, Регламент /ЕС/ №575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и Насоките на ЕБО /ЕВА/GL/2015/22 от 27.06.2016 г. за разумни политики за определяне на възнаграждения съгласно член 74, параграф 3 и член 75 от Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 г.и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент/ЕС/ № 575/2013.

В исторически план Политиката за възнагражденията в БАКБ АД е преразглеждана, актуализирана и изменяна многократно, като в нея надлежно са въведени изискванията на изменената и допълнена Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките и на Насоки на ЕБО /ЕВА/GL/2015/22 от 27.06.2016 г. за разумни политики за определяне на възнаграждения съгласно член 74, параграф 3 и член 75 от Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 г.и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент/ЕС/ № 575/2013. С оглед последните изменения и допълнения на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията (обн. ДВ бр. 61 от 10.07.2020 г.) и изискванията на §20 от ПЗР на Наредба № 48 на КФН публичните дружества да приведат политиките си за възнагражденията в съответствие с изискванията на наредбата, Управителният и Надзорният съвет на БАКБ разработиха изменения и допълнения и актуализираха Политиката за възнагражденията в БАКБ с цел съответното прилагане на изискванията на Раздел III от Наредба №48 на КФН в допълнение към секторните изисквания, относими за БАКБ като лицензирана кредитна институция. Политиката за възнагражденията в БАКБ бе съответно преработена, актуализирана и допълнена с решения на Управителния и Надзорния съвет от 24.09.2020г. и 01.12.2020г.

Политиката определя принципите и практиките за възнагражденията в Българо-американска кредитна банка АД в съответствие с:

- (1) Чл. 736 от Закона за кредитните институции и Наредба №4 от 21.12.2010 г. на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките,
- (2) Регламент /ЕС/ №575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници;
- (3) Насоки на ЕБО /ЕВА/GL/2015/22 от 27.06.2016 г. за разумни политики за определяне на възнаграждения съгласно член 74, параграф 3 и член 75 от Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 г.и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент/ЕС/ № 575/2013 ;
- (4) Делегиран регламент № 604/2014 на Комисията за допълване на Директива 2013/36/ЕС;
- (5) Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета от 17 май 2017г. за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите
- (6) Приложимите разпоредби на Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията.

2. Обхват и приложно поле на Политиката през 2020г. Програма за прилагане на Политиката през текущата финансова 2021 година.

2.1. Обхват и прилагане на Политиката през 2020г.

Политиката се прилага през 2020г., като е установен рисково-базиран подход при определяне и изплащане на възнагражденията в Банката и се насърчава постигането на бизнес целите на Банката без да стимулира прекомерно поемане на рискове. Политиката е разработена в съответствие с одобрената тригодишна стратегия на БАКБ (2021-2023г.), корпоративните ценности на БАКБ и интересите на служителите, вложители и акционери на Банката. Целта на Политиката е да осигури конкурентни и справедливи нива на заплащане, базирани на професионалните и делови качества на служителите, стимулиране на служителите за качествено изпълнение на трудовите им функции и повишаване ефективността от дейността на банката.

По отношение на администраторите, в това число членовете на Надзорния и Управителния съвет и другите лица, упражняването на чиито права и задължения оказва съществено влияние върху рисковия профил на Банката /наричани „Идентифициран персонал“/, Политиката е съобразена с бизнес стратегията, дългосрочните цели и интереси на Банката и цели да насърчава устойчивост на управлението, надеждното управление на риска, като не предразполага към поемане на риск, който излиза извън рамките на рисковия профил на банката, както и избягването на конфликт на интереси.

Политиката регулира принципите на управление на:

- (а) възнагражденията на членовете на Надзорния и Управителния съвет;
- (б) възнагражденията на Идентифицирания персонал - служителите, администраторите и другите лица, упражняването на чиито права и задължения оказва съществено влияние върху рисковия профил на Банката.

В категорията Идентифициран персонал през 2020г. се включват:

- (а) Членовете на Надзорния съвет на Банката;
- (б) членовете на Управителния съвет на Банката
- (в) Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове или имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката, а именно:
 - Директор дирекция „Корпоративно банкиране“;
 - Директор дирекция „Банкиране на дребно“;
 - Ръководител отдел „Корпоративни клиенти“;
 - Ръководител отдел „МСП клиенти“;
 - Ръководител отдел „Пазари и ликвидност“;
- (г) Служители, изпълняващи контролни функции:
 - Ръководител на Специализираната служба за вътрешен одит;
 - Директор дирекция „Управление на риска“
 - Ръководител отдел „Нормативно съответствие и контрол“;
- (д) определени служители, които имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката и съответно могат да бъдат класифицирани като Идентифициран персонал на база количествените и качествените критерии, посочени в Регламент 604/2014 ЕС, както и в зависимост от дадените им правомощия за самостоятелно вземане на решения, които водят до поемане на рискове или оказват съществено влияние върху рисковия профил на Банката. По посочените критерии в категорията Идентифициран персонал попадат:
 - Директор дирекция „Информационни технологии“;
 - Ръководител отдел „Човешки ресурси“.
 - Директор дирекция „Финанси“;
 - Директор Правна дирекция;
 - Главен счетоводител;
 - Регионални мениджъри.

2.2. Програма за прилагане на Политиката през текущата финансова 2021 година.

Ръководството на „Българо-американска кредитна банка“ АД е задължено да прилага действащата Политика и през текущата финансова 2021 г. Към датата на настоящия Доклад няма констатирана необходимост от съществени промени в Политиката с оглед прилагането ѝ през 2021г.

3. Обща информация за промени в личния състав и Идентифицирания персонал през 2020г.

През 2020г. се наблюдава намаляване динамиката на движение на персонала, като за първи път в Банката се наблюдава отрицателен прираст. Банката успя в условията на извънредна епидемична обстановка и с намален състав да постигне набелязаните цели.

През 2020г. в БАКБ се отчитат промени в състава на контролните и управителните органи и Идентифицирания персонал, както следва:

- Промяна в състава на Надзорния съвет на БАКБ – г-н Серж Лиоути бе освободен от длъжност като член на Надзорния съвет и на негово място за член на Надзорния съвет бе избран г-н Петър Атанасов;
- Промяна на служителя, заемащ позицията ръководител отдел „Корпоративни клиенти“.

4. Обща информация за възнагражденията на служителите в БАКБ през 2020г.

През 2020г. Банката продължи да спазва стриктно бюджетната и щатна дисциплина по отношение възнагражденията на персонала. Всички възнаграждения са в рамките на утвърдените с длъжностното щатно разписание диапазони на основни месечни възнаграждения.

През 2020г. се наблюдава намаляване на общия разход за персонал в Банката спрямо отчетеното за 2019г. Представена по-долу е сравнителна таблица за общия разход за персонал в БАКБ през предходните 5 години и за 2020г.:

Разходи	31.12.2015 отчет	31.12.2016 отчет	31.12.2017 отчет	31.12.2018 отчет	31.12.2019 отчет	31.12.2020 отчет
Разходи за персонала, в това число:	6 372 411	7 278 453	8 230 853	9 465 917	10 211 626	10 152 147
1. заплати (вкл. клас)	6 027 653	6 930 318	7 834 892	8 360 339	9 035 299	9 244 071
2. граждански договори	20 900	23 150	48 863	48 060	28 152	38 650
3. целеви награди	0	0	0	676 980	720 255	384 472
4. здравен фонд	122 697	137 963	163 805	188 065	204 208	200 520
5. допълнителен пенсионен фонд	83 812	92 046	105 060	114 240	123 366	122 710
6. НС и Одитен комитет	117 350	94 976	78 233	78 233	78 233	72 800
7. провизии за пенсиониране					22 113	88 924
Разходи за осигуровки	892 742	1 032 944	1 192 503	1 386 073	1 615 310	1 570 406
Разходи за обучение на персонала	33 123	49 978	34 079	44 554	34 024	8 130
Разходи за подбор на персонала	480	0	470	31 080	5 256	1 266
Общо разходи:	7 298 757	8 361 375	9 457 905	10 927 624	11 866 216	11 731 949

Основната причина за намаляване на общия разход за персонал са взетите мерки за ограничаване на разходите в условията на епидемията Ковид 19 и непредсказуемата здравна и епидемична обстановка.

През 2020г. не са изплащани променливи възнаграждения по смисъла на т. 6.1.2 от Политиката за възнаграждения в Банката. Съобразно приетото в т.6.5. от Политиката, през изминалата 2020г. в Банката за трети път се приложи Системата за оценяване на служителите, с която се регламентират подходите за колективно оценяване на основните структурни звена в Банката и системите за атестиране на служителите (индивидуално оценяване). Основната цел на системата е да повиши удовлетвореността на персонала, като е предвидената възможност за стимулиране – изплащане на допълнителни възнаграждения, разсрочено през годината следваща оценяването, както и възможност за неизплащане при определени хипотези, като не се създават стимули за поемане на риск и допълнителните стимули се предоставят по преценка на ръководството на Банката.

5. Информация за процеса на приемане на Политиката за възнагражденията на БАКБ и вземане на решения, свързани с Политиката за възнагражденията

Доколкото БАКБ не отговаря на законовите критерии за „значима банка“ съгласно Наредба № 4 на БНБ, функциите по възнагражденията, както са посочени в Наредба №4 на БНБ, се изпълняват от Надзорния съвет на БАКБ в състав:

- (1) г-жа Цветелина Бориславова, Председател на НС
- (2) г-н Мартин Ганев и
- (3) г-н Петър Атанасов.

Надзорният съвет разработва и приема Политиката за възнагражденията в БАКБ по проект, предложен от Управителния съвет, след което в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 на КФН Общото събрание на акционерите следва да приеме и одобри разработената Политика и/или измененията и допълненията в нея.

В процеса по разработване и вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията БАКБ не използва услуги на външни консултанти

Прилаганата в БАКБ Политика за възнагражденията е преработена, актуализирана и допълнена с решения на Управителния и Надзорния съвет от 24.09.2020г. и 01.12.2020г. Политиката предстои да бъде представена за приемане на първото следващо редовно Общо събрание на акционерите на БАКБ през 2021г. Измененията и допълненията на Политиката за възнаграждения бяха свързани с въведените нови приложими към БАКБ изменения в Наредба 48 на КФН за изискванията към възнагражденията, засягащи БАКБ като публично дружество.

6. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет

Съгласно действащата Политика Банката може да прилага гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения чрез определяне на максимално съотношение между променливия и постоянния елемент на възнаграждението, като основна техника за отчитане на риска в сравнение с последващо ограничаване на възнагражденията. При определени случаи, променливото възнаграждение може да бъде намалено или изцяло неизплатено.

Банката се придържа към принципа, че постоянният елемент на възнаграждение следва да е достатъчно висок в сравнение с променливия и да съответства на нивото на предоставените професионални услуги на служителите/ лицата по договори за управление.

Максималното съотношение между променливия и постоянния елемент на възнаграждения на годишна база не може да превишава следните граници:

- Постоянен елемент: не по-малко от 70% от годишното възнаграждение
- Променлив елемент: не повече от 30% от годишното възнаграждение (равностойно на максимум 5 месечни заплати бонус)

Съотношението между постоянното и променливото възнаграждение се определя в момента на началната оценка на резултатите от дейността, независимо от направените впоследствие корекции за риск.

7. Информация относно критериите за постигнати резултати и пояснение за прилаганите методи за преценка на изпълнението на тези критерии, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на БАКБ АД или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите допринасят за дългосрочните интереси на дружеството. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати.

Променливите възнаграждения представляват допълнителни плащания или стимули, които зависят от изпълнението на дейността, отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността и са в зависимост от устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията, както и изпълнение, надвишавашо изискванията за съответната длъжност.

Основна цел на Банката при евентуално изплащането на променливо възнаграждение е да създаде стимули на служителите си да преследват одобрените стратегически и бизнес цели, да защитават интересите на акционерите и да постигат сигурни и стабилни резултати, без да се поемат прекомерни рискове.

В съответствие със заложената стратегия и рисков апетит, Надзорният съвет изготвя комбинация от количествени и качествени критерии, които да се използват за оценка на резултатите от изпълнението на бизнес стратегията и рисковия апетит на Банката.

При определянето на количествените критерии Надзорният съвет спазва подходяща комбинация от критерии, покриващи достатъчно дълъг период, измерващи икономическа ефективност и отнасящи се до капитала, необходим за генериране на приходи и показатели за икономическа ефективност. Обичайно количествените критерии се определят на ниво банка, докато качествените критерии се използват за оценка на индивидуално ниво.

Такива критерии биха могли да бъдат посочените (но не само) по-долу:

Количествени критерии:

- Динамика на растежа на кредитния портфейл
- Динамика на растежа на депозитната база
- Качество на предоставените кредити
- Динамика на растеж на оперативния доход от дейността
- Спазване на определените рискови лимити
- Стабилност на капиталовата база
- Стабилност на съотношението за ефективност на разходите/Cost to income ratio
- Рисково коригирана възвращаемост на капитала
- Възвръщаемост на рисково претеглените активи

Качествени критерии:

- Спазване на вътрешните правила на Банката, включително лимити
- Спазване на Етичния кодекс на банката
- Удовлетвореност на клиентите
- Ръководни и управленски качества
- Работа в екип
- Сътрудничество с другите структурни звена

Банката прилага предварителни корекции за риск в процеса на определяне на възнагражденията с цел постигане на съответствие между размера на променливото възнаграждение и поетите рискове. Те се използват при определяне на общия размер на променливите възнаграждения. Показателите за оценка на резултатите от дейността, които се използват за изчисляване на общия размер на променливите възнаграждения, се основават на дълготрайни и действително постигнати резултати, чрез разумно използване на счетоводни и оценъчни методи.

Променливите възнаграждения се коригират за риск на ниво банка, а не на ниво структурно звено или индивидуално ниво. Като предварителни количествени корекции за риск БАКБ използва съществуващите показатели, които използва за други цели при управлението на риска. Такива могат да бъдат (но не само), следните:

- Резултати от приложените сценарии за оценка на достатъчността на капитала по реда на ВААК
- Възвръщаемост на рисково претеглените активи
- Рисково коригирана възвращаемост на капитала
- Финансови фактори:
- Цена и размер на капитала, необходим за покриване на рисковете, присъщи на дейността на банката
- Цената и размера на ликвидния риск, поет при осъществяване на дейността

При определянето на възнагражденията се използват преимуществено абсолютни критерии за оценка на резултатите от дейността, т.е. критерии въз основа на бизнес стратегията, рисковия профил и рисковия апетит. Относителните критерии, т.е. такива, които сравняват резултатите от дейността на банката или нейни звена или служители със сходни банки, звена или служители следва да се използват внимателно, тъй като стимулират прекомерното поемане на риск и винаги в комбинация с други показатели за измерване и контрол.

8. Основни плащания в полза на членовете на Надзорния съвет, Одитния комитет и на Управителния съвет през 2020г. и информация за годишна схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения

Основни плащания на членове на Надзорния съвет, на Одитния комитет и на Управителния съвет по договори за управление и контрол и/или договор за член на Одитен комитет

Разходи за възнаграждения на членове на Надзорен съвет и на Одитен комитет за 2020г. в лева	72 800
Разходи за възнаграждения на членове на УС за 2020г. в лева по договори за управление	528 000

За предоставено абонаментно правно обслужване през 2020 г. Банката е изплатила възнаграждение в общ размер на 120 000 лева без включен ДДС на адвокатско дружество, в което членът

на Управителния съвет г-жа Силвия Кирилова Кирилова е управляващ съдружник и предоставя правните услуги.

На членовете на Надзорния съвет, Одитен комитет и на Управителния съвет не са изплащани бонуси и други допълнителни възнаграждения през 2020г.

9. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация за платените и/или дължимите вноски от БАКБ АД в полза на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет за 2020г.

През 2020г. БАКБ осигурява своите служители за своя сметка с допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Същото е част от социалната политика на Банката и се предоставя на всички служители по трудово правоотношение с Банката със стаж над 3 /три/ месеца и на членовете на Управителния съвет с договори за управление. Допълнителното доброволно осигуряване за сметка на Банката е в еднакъв размер от 30лв. месечно за всички посочени по-горе лица.

10. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения за 2020 г.

През 2020 г. БАКБ АД не е извършвала отлагане/ разсрочване на изплащането на променливи възнаграждения.

11. Информация за политиката за обезщетения при прекратяване на договорите с членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет

БАКБ не прилага нарочна политика за обезщетения при прекратяване на договорите с членовете на Надзорния или Управителния съвет. Договорите за управление и контрол, сключени с членовете на Надзорния и Управителния съвет, не предвиждат обезщетения при прекратяване.

12. 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

Политиката предвижда, че за променливите възнаграждения под формата на инструменти – акции, опции върху акции и пр., се прилагат периоди на задържане като механизъм за съответствие на стимулите с дългосрочните интереси на банката. Минималният период на задържане се предлага от Надзорния съвет при спазване, че периодът на задържане може да бъде по-кратък, ако периодът на разсрочване е с продължителност над минималната, изисквана от Наредба 4 на БНБ или когато банката прави оценка на резултатите на дейността за многогодишен период от време.

През 2020 г. БАКБ АД не е предоставяла променливи възнаграждения под формата на акции или опции върху акции или друг вид финасови инструменти.

13. Информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет след изтичане на периода по т.12 по-горе

Политиката не предвижда изискване за запазване на определен брой акции до края на мандата на членове на Надзорния съвет и на Управителния съвет на БАКБ.

14. Информация относно договорите с членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет

Всички договори, сключени между БАКБ, от една страна и от друга страна членове на Надзорния съвет и на Управителния съвет, са със срок до датата на изтичане на мандата на съответния колективен орган. Мандатите на Надзорния и на Управителния съвет се определят единно за всички техни членове. Договорите за управление и контрол предвиждат, че при преизбиране на съответния член срокът на договора се продължава считано до датата, определена в решението на Общото събрание на акционерите (за преизбиране на член на Надзорния съвет), съответно – в решението на Надзорния съвет (за преизбиране на член на Управителния съвет).

Както е посочено по-горе, БАКБ АД не прилага политика за изплащане на обезщетения при прекратяване на договорите с членовете на Надзорния съвет и/или с членовете на Управителния съвет. В този смисъл договорите не съдържат подобни разпоредби.

15. Размер на възнагражденията и другите материални стимули, изплатени на и/или в полза на членовете на Надзорния съвет, Одитния комитет и Управителния съвет на БАКБ през 2020г.

	постоянни възнаграждения по договори за управление и контрол в лева	Непарични стимули към постоянните възнаграждения - допълнително здравно и пенсионно осигуряване за сметка на Банката
Разходи за възнаграждения на членове на Надзорния съвет и Одитния комитет за 2020г.	72 800	0
Разходи за възнаграждения в полза на членове на Управителния съвет за 2020г.	528 000	3 840

За предоставено абонаментно правно обслужване през 2020 г. Банката е изплатила възнаграждение в общ размер на 120 000 лева без включен ДДС на адвокатско дружество, в което членът на Управителния съвет г-жа Силвия Кирилова Кирилова е управляващ съдружник и предоставя правните услуги.

16. Информация за възнаграждението, изплатено на и/или в полза на всяко лице, което е било член на Надзорния съвет или на Управителния съвет на БАКБ АД в определен период през 2020г.

Възнаграждения в полза на членове на Надзорен съвет, Одитен комитет и Управителен съвет на БАКБ, изплатени през 2020г.				
	постоянни възнаграждения по договор за управление и контрол за 2020г. в лева	постоянно възнаграждение за предоставени правни услуги по договор за абнаментно правно обслужване в лева *	Непарични стимули към постоянните възнаграждения - допълнително здравно и пенсионно осигуряване за сметка на работодателя	ОБЩО за 2020г. в лева
НАДЗОРЕН СЪВЕТ и Одитен Комитет				
Цветелина Бориславова	19558.32			19558.32
Мартин Ганев	19558.32			19558.32
Серж Лиоути	6519.44			6519.44
Петър Атанасов	7606.01			7606.01
ОДИТЕН КОМИТЕТ				
Райка Онцова	19 558.20			19558.2
УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ				
Васил Симов	132 000.00		840	132840
Илиан Георгиев	144 000.00		840	144840
Александър Димитров	120 000.00		840	120840
Лорета Григорова	132 000.00		840	132840
Силвия Кирилова*		120 000.00 без вкл. ДДС (144 000.00 с вкл. ДДС)	480	144480
ОБЩО:	600 800.29	120 000.00 без вкл. ДДС (144 000.00 с вкл. ДДС)	3 840.00	748 640.29
*Изплатени суми на член на УС на БАКБ по договор за правно обслужване				

Освен посочените по-горе непарични стимули под формата на допълнително здравно и пенсионно осигуряване за сметка на работодателя (к.4 от таблицата), през 2020 г. членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на БАКБ АД не са получавали други непарични облаги, които се приравняват на възнаграждения.

В Приложение 31 към Годишните финансови отчети за 2020 г. за разкриване на сделките със свързани лица се съдържа информация за заеми/кредити или гаранции от БАКБ АД и/или от дъщерните ѝ дружества, предоставени на или ползвани от членовете на Управителния и Надзорния съвет на БАКБ през 2020г. През 2020г. членовете на Управителния и Надзорния съвет не са получавали плащания на социално-битови разходи.

17. Информация относно акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции

През 2020 г. БАКБ АД не е предоставяла променливи възнаграждения под формата на финансови инструменти, включително акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции.

18. Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на БАКБ АД и на средния размер на възнагражденията на основа пълно работно време на служителите на БАКБ АД, които не са директори /членове на управителни и контролни органи/, през предходните пет финансови години

Информацията е представена в Таблица-Приложение №1 към настоящия Доклад.

19. Информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение


През 2020 г. възможността да се изиска връщане на получено променливо възнаграждение не е упражнявана.

20. Информация за отклоненията от процедурата по прилагане на Политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства

През 2020 г. не са констатирани отклонения от процедурата по прилагане на Политиката за възнагражденията на БАКБ във връзка с извънредни обстоятелства.


Илиан Георгиев
Главен изпълнителен директор




Лорета Григорова
Изпълнителен директор

Приложение 1 към Доклад за прилагане на Политиката за възнагражденията в БАКБ през 2020г.

Години	2015г.	2016г.	Изм. 2016г прямо 2015г в %	2017г.	Изм. 2017г прямо 2016г в %	2018г.	Изм. 2018г прямо 2017г в %	2019г.	Изм. 2019г прямо 2018г в %	2020г.	Изм. 2020г прямо 2019г в %
Брутно възнаграждение на всички членове на Надзорен съвет и Одитен комитет по договори за управление и контрол в лева	117,350	78,233	-33%	78,233	0%	78,233	0%	78,233	0%	72,800	-7%
Среден размер на възнаграждение на член на НС и Одитен комитет за година в лева	19,558	19,558	0%	19,558	0%	19,558	0%	19,558	0%	18,200	-7%
Брутно възнаграждение на всички членове на Управителния съвет по договори за управление и контрол в лева	384,681	399,000	4%	499,000	25%	523,000	5%	560,000	7%	528,000	-6%
Среден размер на възнаграждение на член на УС за година в лева	128,227	133,000	4%	124,750	-6%	130,750	5%	140,000	7%	132,000	-6%
Възнаграждения на персонала в БАКБ по трудово правоотношение в лева	5,642,972	6,531,318	16%	7,335,892	12%	7,828,339	7%	8,475,299	8%	8,716,071	3%
Средно списъчен състав по трудови договори в брой	242	288	19%	321	11%	343	7%	354	3%	350	-1%
Среден размер на възнаграждението на основа на пълно работно време /за година/	23,318	22,678	-3%	22,853	1%	22,823	0%	23,942	5%	24,903	4%
Финансов резултат на БАКБ в лева	813,486	5,830,906	617%	7,829,716	34%	12,201,914	56%	14,317,461	17%	12,894,802	-10%