

Доклад
за прилагане на Политиката за възнагражденията
в „Българо-американска кредитна банка“ АД през 2024 г.

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 (Наредба №48 на КФН).

Действащата и прилагана от БАКБ Политика за възнагражденията в Българо-американска кредитна банка АД (наричана по-долу „**Политиката**“) е приета в съответствие с изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа с решение на Общото събрание на акционерите на БАКБ от 18 май 2021 г., изменена и допълнена с решение на Общото събрание на акционерите от 02 ноември 2021 г. и отговаря на изискванията на чл.11, ал.(2) - (4) от Наредба №48 на КФН.

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, която отразява изцяло секторните изисквания на специалните закони, подзаконовите актове на Българската народна банка и пряко приложимите регулации на ЕС и Европейския банков орган (ЕБО) и по специално изискванията на Регламент /ЕС/ №575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници, Закона за кредитните институции и Наредба №4 от 21.12.2010 г. на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките, Насоки на ЕБО ЕВА/GL/2021/4, в сила от 31.12.2021 г.. за разумни политики за определяне на възнаграждения съгласно Директива 2013/36/ЕС и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент/ЕС/ № 575/2013. Политиката за възнагражденията в БАКБ е в съответствие и с изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на Банката като публично дружество. В исторически план Политиката за възнагражденията в БАКБ е преразглеждана, актуализирана и изменяна последно през 2021г., като в нея са въведени както специфичните секторни изисквания на Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките и на Насоки на ЕБО /ЕВА/GL/2015/22 от 27.06.2016 г., така и общо приложимите за всички публични дружества изисквания на Наредба №48 на КФН.

2. Обхват и приложно поле на Политиката през 2024г. Програма за прилагане на Политиката през текущата финансова 2024 година.

2.1. Обхват и прилагане на Политиката през 2024г.

През 2024г. Политиката се прилага, 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. През 2024г. прилагането на Политиката бе в съответствие с одобрената тригодишна стратегия на БАКБ (2024-2026г.), корпоративните ценности и интересите на служителите, вложители и акционери на Банката. Целта на Политиката и през 2024г. беше да осигури конкурентни и справедливи нива на заплащане, базирани на професионалните и делови качества на служителите, стимулиране на служителите за качествено изпълнение на трудовете 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 чийто права и задължения оказва съществено влияние върху рисковия профил на Банката /наричани „Идентифициран персонал“, Политиката и през 2024г. 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.

През 2024г. Политиката регулираше 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.

Обхватът на категорията „Идентифициран персонал“ съгласно чл. 4 от Политиката не е изменян и съответно за 2024г., както и за предходната 2023 г. тази категория включва:

(а) Членовете на Надзорния съвет на Банката;

(б) членовете на Управителния съвет на Банката, независимо дали имат изпълнителни или неизпълнителни функции;

(в) висшият ръководен персонал – лицата с изпълнителни функции (изпълнителни директори, прокуристи), които представляват Банката и се отчитат пред Управителния/ Надзорния съвет за ежедневното управление на Банката и служителите, които ръководят съществените бизнес звена на Банката и чиято дейност е свързана с поемане на рискове или имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката и отговарят и се отчитат пред Управителния съвет във връзка с текущото управление, които лица се определят от Банката, както следва:

- i. Изпълнителните директори;
- ii. Директор дирекция „Корпоративно банкиране“;
- iii. Директор дирекция „Банкиране на дребно“;
- iv. Ръководител отдел „Пазари и ликвидност“;
- v. Регионални мениджъри;

(г) определени служители, които отговарят на някои от качествените критерии, определени в приложимото законодателство, като е взето предвид доколко в тяхната дейност те са оправомощени самостоятелно (без одобрението на други ръководни или консултативни органи) да извършват действия и да вземат решения, които се определят от Банката, както следва:

- i. Директор дирекция „Информационни технологии“;
- ii. Ръководител отдел „Човешки ресурси“;
- iii. Директор дирекция „Финанси“;
- iv. Директор Правна дирекция;
- v. Главен счетоводител;

(д) Служители, изпълняващи контролни функции и които отговарят за управлението на независимите служби за управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит, които се определят от Банката, както следва:

- i. Ръководител на Специализираната служба за вътрешен одит;
- ii. Директор дирекция „Управление на риска“;
- iii. Ръководител отдел „Нормативно съответствие и контрол“

(е) Служители, които през изминалата финансова година са получили значително възнаграждение – *през 2024 г. няма такива служители.*

През 2024г. Политиката се прилагаше и на консолидирана основа спрямо членовете на управителните и контролните органи на дъщерните дружества на Банката.

2.2. Програма за прилагане на Политиката през текущата финансова 2025 година.

Ръководството на „Българо-американска кредитна банка“ АД ще продължи да прилага действащата Политика и през текущата финансова 2025г. Към датата на настоящия Доклад няма констатирана необходимост от съществени промени в Политиката с оглед прилагането ѝ през 2025 г. На основание чл. 11, ал. 4 от Наредба № 48 на КФН Политиката подлежи на преразглеждане през 2025 г.

3. Обща информация за промени в персонала и Идентифицирания персонал през 2024г.

През 2024г. се наблюдава запазване числеността на персонала, с намаление от 0.78% в сравнение с началото на 2023г..

През 2024г. в БАКБ има следните промени при служителите от категорията „идентифициран персонал“:

- Считано от 01.08.2024г., Страшимир Николаев Кузманов е освободен като изпълнителен директор на „Ай Ди Ес Фонд“ АД – дъщерно дружество на БАКБ АД;

- Считано от 01.11.2024г., Йордан Иванов Георгиев е избран за изпълнителен директор на „БАКБ файненс“ ЕАД и член на Съвета на директорите на „БАКБ Трейд“ ЕАД – дъщерни дружества на БАКБ АД

4. Обща информация за възнагражденията на служителите в БАКБ през 2024 г.

През 2024г. в Банката се спазваше стриктно бюджетната и щатна дисциплина. За запазване нивата на възнаграждения в Банката в адекватност на пазара на труда, през месец ноември се актуализираха възнагражденията на персонала с 8% до 11%, като процента на увеличение беше обвързан с годишното атестиране на служителите. През 2024г. се наблюдава нарастване на общия разход за персонал в Банката с 14,2% спрямо 2023г.

Представена по-долу е сравнителна таблица за общия разход за персонал в Банката през предходните 5 години:

Разходи	31.12.2019 отчет	31.12.2020 отчет	31.12.2021 отчет	31.12.2022 отчет	31.12.2023 отчет	31.12.2024 отчет
Разходи за персонала, в това число:	10 211 626	10 152 147	11 053 641	12 488 910	14 400 158	16 426 498
1. заплати (вкл.клас)	8 734 971	8 883 994	9 224 195	9 863 264	11 587 160	13 196 397
2. граждански договори	28 152	38 650	32 700	34 700	54 460	47 210
3. целеви награди	720 255	384 472	757 513	1 077 634	1 505 088	1 889 869
4. здравен фонд	204 208	200 520	228 058	280 810	328 485	354 105
5. допълнителен пенсионен фонд	123 366	122 710	124 906	120 982	124 110	128 460
6. НС и одитен комитет	78 233	72 800	78 233	127 129	136 908	136 908
7. провизии за пенсиониране/неизползван отпуск	322 441	449 001	608 037	984 390	663 947	673 549
Разходи за осигуровки	1 615 310	1 570 406	1 649 953	1 849 851	2 136 400	2 435 705
Разходи за обучение на персонала	34 024	8 130	16 050	23 685	35 188	60 782
Разходи за подбор на персонала	5 256	1 266	10 224	21 684	37 008	46 848
Общо разходи:	11 866 216	11 731 949	12 729 868	14 384 130	16 608 754	18 969 833

През 2024г. за пореден път Банката приложи Системата за оценяване /СО/ на служителите, чрез която се извърши колективно оценяване на основните структурни звена в Банката и се приложиха системите за атестиране на служителите (индивидуално оценяване). Основната цел на Системата е да повиши удовлетвореността на персонала, който има съществен принос към дейността на Банката за постигане и изпълнение на целите и стратегията ѝ.

В резултат от прилагането на Системата за оценяване е предвидена възможност за стимулиране – изплащане на допълнителни възнаграждения, разсрочено през годината следваща оценяваната, както и възможност за неизплащане при определени хипотези. Предвидената възможност за допълнителни плащания по реда на Системата за оценяване е част от общата политика на Банката и се предоставя по преценка на управителния орган, като не се създават стимули за поемане на риск.

През 2024г. бе приложено и решението на Общото събрание на акционерите от 21.05.2024г. относно еднократно допълнително възнаграждение на членовете на Управителния съвет и съответно в полза на всеки един от членовете на Управителния съвет бе изплатено еднократно допълнително възнаграждение в размер на до 1,5 от постоянното брутно месечно възнаграждение на всеки член.

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 приема и одобрява разработената Политика и/или измененията и допълненията в нея.

Политиката за възнагражденията подлежи на преглед и актуализация поне веднъж на 4 /четири/ години. Последната актуализация/изменения на Политиката са приети с решение на Общото събрание на акционерите от 02 ноември 2021 г. През 2025 г. Управителният съвет ще преразгледа Политиката и ще предложи на Надзорния съвет, съответно – на Общото събрание на акционерите, да приемат промени в нея.

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

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 на идентифицирания персонал, 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 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, надвишаващо 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
- 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 2024г. и информация за годишна схема за изплащане на бонуси и/или на всички непарични допълнителни възнаграждения

8.1. Основни плащания на членове на Надзорния съвет, на Одитния комитет, на Управителния съвет и на членове на управителните органи на дъщерни дружества.

Разходи за възнаграждения на членове на Надзорен съвет и на Одитен комитет за 2024г. в лева по Договори за член на Надзорен съвет или Одитен комитет	136 908
Разходи за възнаграждения на членове на Управителния съвет с изпълнителни функции за 2024г. в лева по договори за управление	432 000

За предоставено правно обслужване през 2024г. Банката е изплатила възнаграждение в общ размер на 149 350 лв. без включен ДДС (179 220 лева с включен ДДС), на адвокатско дружество, в което членът на Управителния съвет без изпълнителни функции - г-жа Силвия Кирилова Кирилова е управляващ съдружник и предоставя правните услуги.

През 2024 г. от дружеството „Ай Ди Ес Фонд“ АД, в което дъщерното на БАКБ АД дружество „БАКБ Файненс“ ЕООД има 54,4% участие, са извършени плащания по договор за управление и контрол на Изпълнителния директор Страшимир Николаев Кузманов в размер на 4 200 лв.

8.2. Информация за изплащане на еднократни допълнителни възнаграждения /бонуси през 2024г.

През 2024г. на членовете на Надзорния съвет и Одитния комитет не са изплащани бонуси и други допълнителни възнаграждения.

През 2024 г. на членовете на Управителния съвет с изпълнителни функции са изплатени еднократни допълнителни възнаграждения за дейността им през 2023 г. в размер на 1,5 от размера на месечното възнаграждение по договора със съответния член.

9. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация за платените и/или дължимите вноски от БАКБ в полза на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет за 2024 г.

През 2024г. БАКБ осигурява служителите си за своя сметка с допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване 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 изпълнителни функции . Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване за сметка на Банката е в еднакъв размер от 30,00 лв. месечно за всички посочени по-горе лица.

10. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения за 2024 г.

През 2024г. БАКБ АД не е извършвала отлагане/ разсрочване на изплащането на променливи възнаграждения.

Съгласно промените в Наредба № 4 на БНБ е регламентирано изискванията за структура на променливото възнаграждение на идентифицирания персонал, разсрочването на променливото възнаграждение и реда за предоставянето на облаги свързани с пенсиониране да не се прилагат за:

- банка, която не е голяма институция по смисъла на чл. 4, параграф 1, т. 146 от Регламент (ЕС) № 575/2013 и стойността на активите на която на индивидуална основа съгласно Регламент (ЕС) № 575/2013 е по-малка или равна на левовата равностойност на 5 милиарда евро, усреднено за последните четири години, предхождащи текущата година;

- служител, чието годишно променливо възнаграждение не надвишава левовата равностойност на 50 000 евро и не представлява повече от една трета от общото му годишно възнаграждение.

Горното предполага освобождаване на „Българо-американска кредитна банка“ АД от действия, свързани с разсрочването на променливото възнаграждение на идентифицирания персонал и реда за предоставянето на облаги свързани с пенсионирането му.

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 съвет или на Управителния съвет. Договорите за управление и контрол, сключени с членовете на Надзорния съвет и с членовете на Управителния съвет с изпълнителни функции, 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 на изискването, 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 2024 г. БАКБ не е предоставяла променливи възнаграждения под формата на акции или опции върху акции или друг вид финансови 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 членове на Управителния съвет с изпълнителни функции, са със срок до датата на изтичане на мандата на съответния колективен орган. Мандатите на Надзорния и на Управителния съвет се определят единно и общо 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 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 2024г.

	постоянни възнаграждения по договори за управление и контрол в лева	допълнителни възнаграждения с непостоянен характер	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 2024г.	136 908	0	0
Разходи за възнаграждения в полза на членове на Управителния съвет за 2024г.	611 220	56 550	3 774

За предоставено правно обслужване през 2024г. Банката е изплатила възнаграждение в общ размер на 149 350 лв. без включен ДДС (179 220 лева с включен ДДС), на адвокатско дружество, в което членът на Управителния съвет без изпълнителни функции - г-жа Силвия Кирилова Кирилова е управляващ съдружник и предоставя правните услуги

През 2024 г. от дружеството „Ай Ди Ес Фонд“ АД, в което дъщерното на БАКБ АД дружество „БАКБ Файненс“ ЕООД има 54,4% участие, са извършени плащания по договор за управление и контрол на Изпълнителния директор Страшимир Николаев Кузманов в размер на 4 200 лв.

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 2024г.

категории идентифициран персонал в БАКБ	постоянни възнаграждения за 2024г. по категории идентифициран персонал в лева, изплатени по договори за управление и контрол	постоянно възнаграждение за предоставени правни услуги по договор за абонаментно правно обслужване в лева	други допълнителни възнаграждения с непостоянен характер /лева/	Непарични стимули към постоянните възнаграждения - допълнително здравно и пенсионно осигуряване за сметка на работодателя	ОБЩО за 2024г.:
НАДЗОРЕН СЪВЕТ и ОК					
Цветелина Бориславова	39 116.64				39 116.64
Мартин Ганев	39 116.64				39 116.64
Петър Атанасов	39 116.64				39 116.64
ОДИТЕН КОМИТЕТ					
Севдалина Паскалева	19 558.20				19 558.20
УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ					
Илиан Георгиев	156 000.00		20 350.00	1 033.62	177 383.62
Александър Димитров	132 000.00		17 350.00	1 033.62	150 383.62
Лорета Григорова	144 000.00		18 850.00	1 033.62	163 883.62
Силвия Кирилова / по договор за абонаментно правно обслужване/		149 350.00 без включен ДДС /179 220.00 с включен ДДС		673.62	149 350.00 без включен ДДС /179 220.00 с включен ДДС

В таблицата по-горе са посочени и изплатените през 2024г. в полза на членовете на Управителния съвет с изпълнителни функции допълнителни възнаграждения с непостоянен характер (колона 3 от таблицата). Посочени са и непарични стимули в полза на членовете на Управителния съвет под формата на допълнително здравно и пенсионно осигуряване за сметка на работодателя (колона 4 от таблицата).

В Приложение 31 към Годишните финансови отчети за 2024г. 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 2024г. През 2024г. 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 2024г. БАКБ 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, 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 2024г. 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 2024г. 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 2024г.

Раходги	2019г.	2020г.	Изм. 2020г. спрямо 2019г. в %	2021г.	Изм. 2021г. спрямо 2020г. в %	2022г.	Изм. 2022г. спрямо 2021г. в %	2023г.	Изм. 2023г. спрямо 2022г. в %	2024г.	Изм. 2024г. спрямо 2023г. в %
Брутно възнаграждение на всички членове на Надзорен съвет и Одитен комитет по договори за управление и контрол в лева	78 233	72 800	-7%	78 233	7%	127 129	63%	136 908	8%	136 908	0%
Среден размер на възнаграждение на член на НС и Одитен комитет за година в лева	19 558	18 200	-7%	19 558	7%	31 782	63%	34 227	8%	34 227	0%
Брутно възнаграждение на всички членове на Управителния съвет по договори за управление и контрол в лева	560 000	528 000	-6%	528 000	0%	426 000	-19%	432 000	1%	432 000	0%
Среден размер на възнаграждение на член на УС за година в лева	140 000	132 000	-6%	132 000	0%	142 000	8%	144 000	1%	144 000	0%
Възнаграждения на персонала в БАКБ по трудово правоотношение в лева	8 174 971	8 355 994	2%	8 696 195	4%	9 437 264	9%	11 155 160	18%	12 764 397	14%
Средно списъчен състав по трудови договори в брой	354	350	-1%	352	1%	346	-2%	368	6%	374	2%
Среден размер на възнаграждението на основа на пълно работно време /за година/	23 093	23 874	3%	24 705	3%	27 275	10%	30 313	11%	34 129	13%
Финансов резултат на БАКБ в лева	14 317 461	11 649 827	-19%	17 595 061	51%	43 663 590	148%	54 899 192	26%	54 958 425	0.1%