



**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**
bica@bica-bg.org



**БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА
УПРАВЛЯВАЩИТЕ ДРУЖЕСТВА**
jichev@baud.bg



**БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА ДРУЖЕСТВАТА
ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ**
office@pension.bg



**АСОЦИАЦИЯ НА ДИРЕКТОРИТЕ
ЗА ВРЪЗКИ С ИНВЕСТИТОРИТЕ В БЪЛГАРИЯ**
info@abird.info



**БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ПО ВРЪЗКИ С ИНВЕСТИТОРИТЕ**
birs@birsbg.org

ДО

КОМИСИЯ ЗА ФИНАНСОВ НАДЗОР

Г-Н СТОЯН МАВРОДИЕВ - ПРЕДСЕДАТЕЛ

КОПИЕ ДО:

**Г-Н АНГЕЛ ДЖАЛЪЗОВ - ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ
„ОСИГУРИТЕЛЕН НАДЗОР”**

**Г-Н НИКОЛА ПОПОВ - ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ
„НАДЗОР НА ИНВЕСТИЦИОННАТА ДЕЙНОСТ”**

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

Благодарим за предоставената ни възможност да вземем участие в обсъждането на посочения по-горе проект на Наредба за изискванията към възнагражденията, приета на първо четене на заседание на КФН от 25.01.2013 г., наричана по-нататък „Проекта” или „Пректонаредбата”.

I. ОБЩИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Приемането на становища от заинтересованите лица при обсъждане на проекти на нормативни актове във финансовата сфера е важен инструмент за уреждане на обществените отношения по начин, при който оптимално се съчетават публичният интерес и стабилността на финансовата система, мерките за защита на инвеститорите и интересите на бизнес общността. То е в съответствие с чл. 26, ал. 2 от Закона за нормативните актове (ЗНА).

Същевременно искаме да обърнем внимание, че ние не намираме **мотиви** към предложения от КФН проект за нормативен акт със съдържание, определено в чл. 28, ал. 2 от ЗНА. Това е от съществено значение, тъй като регулации, които прекомерно ограничават или налагат излишни тежести върху инвестиционния бизнес, могат да предизвикат влошаване на ефективността на дейността и съответно отлив на инвеститори и клиенти и ограничаване на

инвестиционната активност. Това е особено нежелан резултат в обстановка, когато все още не са преодолените последиците от финансовата криза и не е възстановено доверието на инвеститорите и бизнеса - в това число и на потенциални емитенти на капиталовия пазар. Секторът на небанковите финансови институции в България е в началото на своето развитие, не само в сравнение със същите сектори на другите държави членки на ЕС, но и в сравнение с други сектори на българската икономика. Едновременно с това този сектор, както и българските банки, са в непрекъсната конкуренция с финансовите институции от другите държави членки за привличане и задържане на най-добрите служители чрез система на подходящи възнаграждения. Неблагоприятното конкурентно положение на българските небанкови финансови институции само ще бъде влошено още повече, ако им се наложат предлаганите в наредбата допълнителните ограничения, свързани с възнагражденията. В този смисъл, при пристъпване към регулиране на такива комплексни отношения, като отношенията, свързани с възнагражденията в широк спектър финансови институции, публични компании и емитенти, следва в максимална степен да се отчитат спецификата на националното трудово законодателство, условията, при които функционират небанковите финансови институции, вече създадената инфраструктура и мащабите на финансовия сектор в България.

Като се вземат предвид тези фактори, следва да се направи заключение, че ограниченията може да се налагат в България, едва след като са наложени в другите държави членки на ЕС. Българските държавни органи би трябвало да се грижат за подобряването на конкурентните позиции на българските предприятия по отношение на „изтичането на мозъци“, а не да ги влошават. В това отношение безпокойство предизвиква прекалено рестриктивното ограничаване на размера на променливото възнаграждение до 30 % от общото възнаграждение. Препоръките на ЕС по начало нямат за цел да намалят разпространеността на възнагражденията според резултатите, а само да ги обвържат с дългосрочните, а не с краткосрочните резултати на предприятията. Препоръките отчитат, че възнаграждението според резултатите е основен механизъм за мотивация на служителите към ефективен за предприятието труд. Затова т. 14 от Преамбюла на Препоръка 2009/384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги („Препоръка 2009/384/ЕО“) дефинира като цел на уредбата: „Политиката на възнаграждения следва да е насочена към обвързване на личните цели на членовете на персонала с дългосрочните интереси на съответното финансово предприятие.“ Тази цел може да бъде постигната не с фиксирани, а с променливи според резултатите възнаграждения. Това показва, че предложените ограничения намаляват възможностите за мотивиране на служителите, налагат уравниловка и са резултат от превратно тълкуване на въвежданите препоръки на ЕС.

Специално внимание следва да бъде отделено на обстоятелството, че българският инвестиционен бизнес и финансови институции нямат никакви „заслуги“ за финансовата криза, визирана в т. 1-4 от Преамбюла на Препоръка 2009/384/ЕО“ като основна причина за необходимост от въвеждане на известни правила по отношение на политиката на възнагражденията, както и на обстоятелството, че процедурите по управление на риска при българските финансови институции са били адекватни на условията на извършване на икономическа дейност, не са способствали за ексцеси, нито са довели до фалити на банки или небанкови финансови институции. На българската държава и българските данькоплатци нито в един момент не се е налагало да прилагат различни програми за капитализиране или да спасяват финансови институции с бюджетни средства. Това налага един **умерено консервативен** прочит на Препоръка 2009/384/ЕО, както и на 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, както и търсене на способности и начини за максимално гъвкаво адаптиране на текстовете на европейските препоръки към националната специфика на бизнеса на 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 (КЗ), Кодекса за социално осигуряване (КСО) и Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ), както и на публичните дружества. При всички случаи следва предприеманите мерки да са съизмерими с нивото на

развитие на пазара у нас и финансовия ресурс на предприятията, като се отчита възможността за отклоняване от общия режим съгласно чл. 1.3 от Препоръка 2009/384/ЕО, който указва, че държавите-членки при прилагане на принципите, заложи в Препоръката, следва да вземат предвид характера, мащаба и конкретната съвкупност от дейности на съответните финансови предприятия.

Следва да се отчете и обстоятелството, че материята, свързана с възнагражденията, е предмет на регулиране от Кодекса на труда (Глава XII). Важността на отношенията, свързани със заплащане на труда (Проектонаредбата обхваща и трудовите възнаграждения на персонала на лицата по чл. 1, ал. 1), налагат необходимост от уреждането им на законово ниво. Освен това, в самата Препоръка (т. 9 от Преамбула) е указано, че не се засягат правата на социалните партньори при колективно договаряне.

Държавите-членки на Европейския съюз (ЕС) имат суверенно право да решават как да въведат препоръките на Европейската комисия (ЕК), като не се изключват различни опции, които могат да бъдат сметени за подходящи в конкретните условия на съответната страна, в това число и опция за регулиране чрез прилагане на принципа „спазвай или обяснявай“. При положение, че европейските регулаторни органи притежават широки компетенции по приемане на задължителни за имплементиране от държавите-членки актове (директиви) и актове с пряко действие (регламенти), то ние настояваме сериозно да се обмисля дали е целесъобразно и навременно препоръките да бъдат отразявани в нашия правен ред чрез нормативни разпоредби. Според нас, това да стане, ако и когато бъде приет съответен европейски нормативен акт, както това стана за банките и инвестиционните посредници с приемането на Директива 2010/76/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за изменение на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО по отношение на капиталовите изисквания за търговските портфейли и за пресекуритизация и на надзорния преглед на политиките за възнагражденията. Така например, материята, свързана с възнагражденията в управляващите дружества, предстои да бъде уредена при следващата ревизия на Директива 2009/65/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 г. относно координирането на законите, подзаконовите и административните разпоредби относно предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа - т.нар. законодателен пакет UCITS V.

След като самият орган на Европейския съюз, в лицето на Европейската комисия, е преценил, че няма аргументи и необходимост от придаване на задължителна сила на акта (в който случай би приел регламент, директива и т.н.), липсва аргументация на Комисията по финансов надзор за обществената и правна целесъобразност от приемане на наредба, в която освен горепосоченото, са и предвидени постановки, далеч по-утежнени от дадените в цитираните препоръки.

По-същественото в случая обаче е не само липсата на каквото и да било правно задължение за въвеждане, съгласно самата същност на акта „препоръка“, но и изричното определяне на мерките, които държавите-адресати следва да предприемат за прилагането на препоръките (чл. 10 от Заключителните разпоредби на Препоръка на Комисията от 30 април 2009 година 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), а именно: „**В тази връзка държавите-членки се приканват да организират национални консултации със заинтересованите страни** относно настоящата препоръка и да уведомяват Комисията за предприетите мерки в съответствие с настоящата препоръка, за да може Комисията да наблюдава отблизо развитието на ситуацията и въз основа на това да прецени необходимостта от допълнителни мерки.“

Считаме, че не е необходимо да посочваме съществената разлика между организиране на национални консултации със заинтересованите страни и приемане на становища по проект за нормативен акт, с присъщата му правна сила, без да е проведена подобна национална консултация.

Същевременно искаме да обърнем внимание, че практиките, които Проектонаредбата цели да регулира са всъщност част от добрите практики на корпоративно управление, по които все още на ниво ЕС се водят дебати и обсъждания. Със съдействието и прякото участие на КФН

в България се прилага Национален кодекс по корпоративно управление, приет от Националната комисия по корпоративно управление. Същият Кодекс е одобрен като задължителен от страна на Българска фондова борса - София за публични дружества, регистрирани на най-високия пазарен сегмент, а КФН е приела Практика относно прилагането на чл. 100н, ал. 4, т. 3 от ЗППЦК (Протокол № 12 от 17.02.2010 г.).

Представяваните от нас неправителствени организации, изразители на интересите на значителна част от инвестиционната общност в България, ще продължат своята работа с цел гъвкаво във времето и без създаване на излишен стрес и допълнителни бюрократични тежести за българските небанкови финансови институции и публични дружества да бъдат въвеждани европейски регулации, приети с цел третиране на проблеми, поначало възникнали в други юрисдикции, с други мащаби на бизнеса, видове финансови инструменти, включително деривативи и структурирани продукти, и при други конкретни условия на финансова дейност, търговия и риск мениджмънт.

II. КОНКРЕТНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Както личи от заглавието, обхватът на Проектонаредбата е твърде широк, свързан с възнагражденията в множество сектори на финансовия пазар. Същевременно наредбата не се прилага спрямо банки и инвестиционни посредници, доколкото материята се урежда в специални актове, като Наредба № 35 на КФН за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници и Наредба № 4 на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките. Ето защо, заглавието на Наредбата следва да се редактира с оглед отразяване на нейния по-стеснен обхват.

2. Съгласно преамбюла на Препоръка 2009/ 384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. в т. 13 е дефиниран обхватът на категориите персонал, а именно тези, чийто дейности оказват въздействие върху рисковия профил на финансовото предприятие. Предвид това е възможно да се преразгледа и стесни обхвата на лицата, посочени в Раздел II, чл. 2, ал. 1 на Проектонаредбата, а именно в т. 1 да се прецизира, че се отнася само за членовете на управителните и надзорните органи.

2.1. Също така от съществено допълнение се нуждае и чл. 2, ал. 1, т. 2 с добавката, че става дума за конкретното поемане на финансови рискове и то за сметка на клиентите. В противен случай в обхвата на Наредбата биха попаднали: а) рискове от всякакво естество и б) всички служители.

2.2. Отчитайки съществуващото законово разграничение на имуществото на част от финансовите предприятия от това на клиентите им (УД и ПОД) следва да се редактира и чл. 2, ал. 1, т. 5, а именно да се конкретизира относно служителите, чийто дейности оказват значително влияние върху рисковия профил не на УД и ПОД, а само на управляваните КИС и ФДПО.

3. Разпоредбата на чл. 2, ал. 1, т. 5 предвижда в обхвата на служителите, за които ще се прилага политиката за възнагражденията да попадат и всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите на ръководни длъжности и служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове. В Допълнителните разпоредби на Наредбата трябва да се даде ясна дефиниция на понятието „съизмерими възнаграждения“, както и да се уточни какво се има предвид - съизмерими или съпоставими възнаграждения.

4. Разпоредбата на чл. 2, ал. 2 предвижда Политиката за възнагражденията да 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. Участието на служител на ССВК в разработването на политиката за възнагражденията не обезпечава обективността на преценката за целесъобразност на политиката по отношение на управлението на риска и последиците от риска. Контролната функция върху дейността на лицата по т. 1.1. е възложена на Надзорния съвет - при двустепенната система на управление на търговските дружества и съответно на

контролния съвет - при едностепенната. Още повече, че възнаграждението на служителите в ССВК се определя съгласно настоящата Наредба, а именно - чл. 2, ал. 1, т. 4 и чл. 7, ал. 1, т. 2. В този ред на мисли не е целесъобразно същите тези служители да влияят по някакъв начин върху формирането на собственото си възнаграждение или отговорности. Необходимо е да се прави ясно разграничение между оперативните и контролни функции на отделните органи, каквото не е направено в самата Наредба. Правилно в чл. 3, ал. 2 от Наредбата, на ССВК е делегиран последващ контрол по изпълнението.

5. Предвиденото в чл. 5, ал. 2 и чл. 14, ал. 4 количествено ограничение променливото възнаграждение да бъде не повече от 30 % от общия размер на възнаграждението е твърде рестриктивно и не спомага политиката на възнагражденията в поднадзорните субекти да бъде гъвкава и в съзвучие с пазарните условия. В Препоръка 2009/384/ЕО не е фиксиран конкретен размер на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение. В Наредба № 4 на БНБ също не са фиксирани количествени пропорции между постоянно и променливо възнаграждение в банките. Нещо повече - утвърдена световна и европейска практика е възнаграждението на ръководните органи в индустрията да зависи изцяло или почти изцяло от продажбите и печалбата. Предлагаме чл. 5, ал. 2 и чл. 14, ал. 4 да се редактират, като отпадне фиксирания размер на съотношението между постоянна и променлива част на възнаграждението и се съхрани положението в политиките си за възнагражденията лицата по чл. 1 да определят подходящо съотношение между постоянните и променливите възнаграждения в зависимост от категориите персонал.

6. По логиката на предходното предложение следва да отпадне задължението по чл. 5, ал. 3 и чл. 15 за разсрочване на възнагражденията. Изискването е твърде рестриктивно, не е съобразено с т. 4.3 от Препоръка 2009/384/ЕО и обезсмисля мотивиращия ефект на променливото възнаграждение. Първо, става въпрос за лично възнаграждение за извършена работа, още повече като се има предвид утвърдената практика възнаграждението да зависи от финансовите резултати на компанията. Второ, има съществено противоречие с текстове от въвежданите съгласно §2 процедури. Чл. 3.3 от Препоръка на Комисията от 30 април 2009 година 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, гласи: „Когато се предоставят променливи компоненти на възнагражденията, голяма част от променливия компонент следва да се отлага за минимален период от време.“

7. Разпоредбата на чл. 5, ал. 4 предвижда възможност за връщане изцяло или отчасти на променливото възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали неверни. Наложително е ясно да бъдат посочени и/или конкретизирани какви или от какво естество биха могли да бъдат тези данни, както и да се дефинира понятието „неверни“, тъй като без да има ясно дефиниране на понятието „неверни данни“ би могло да се стигне до субективна преценка по отношение на връщането на променливото възнаграждение.

8. Разпоредбата на чл. 6, ал. 1 предвижда променливото възнаграждение да 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 върху рисковия профил на управляваните от тях фондове за допълнително пенсионно осигуряване, съответно колективни инвестиционни схеми. По отношение на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване (ФДПО) не е достатъчно ясно дали променливото възнаграждение е обвързано със самия рисков профил на ФДПО или се имат предвид служителите, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по чл. 2, ал. 1, т. 1 и 2 и чиито дейности оказват значително влияние върху рисковия профил, както е описано в чл. 2, ал. 1, т. 5 от Проектонаредбата. В тази връзка предлагаме втората част на изречението на чл. 6, ал. 1 да придобие следната нова редакция: „... , а за дружествата за допълнително социално осигуряване и управляващите дружества - чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено, върху рисковия профил на управляваните от тях фондове за допълнително пенсионно осигуряване, съответно колективни инвестиционни схеми.“

9. В чл. 7, ал. 3 следва да се предвиди възможност съветът на директорите да изпълнява функциите по отношение на възнагражденията на лицата по чл. 7, ал. 1 и 2, по логиката на чл. 21, ал. 3. Спецификата на голяма част от задължените субекти съгласно Проектонаредбата не позволява създаването на комитети по възнаграждението и при едностепенна структура на управление на акционерното дружество следва съветът на директорите да поема функциите, които иначе се възлагат на надзорните съвети при двустепенна структура на управление. Като цяло считаме фигурата на комитета по възнагражденията за неудачно предложение и създаваща излишни административни затруднения за дружествата.

10. Чл. 10 следва да се редактира по начин, който да не възлага на лицата по чл. 1, ал. 1 задължение да създават комитети по възнагражденията, когато придобиват статут на публични дружества, в съответствие с опцията по чл. 20 публичните дружества да преценят дали да създават такива комитети. Алтернативно е възможно задължението за създаване на комитети да бъде обвързано с размера на дружеството на база на обективни критерии, като брой на персонала (например над 500 служителя), размера на приходите (например над 10 милиона лева) и размера на активите (например над 5 милиона лева).

11. Съдържанието на годишния финансов отчет на емитент е определено в чл. 100н, ал. 4 от ЗППЦК, респ. в чл. 32 от Наредба № 2 на КФН. Същевременно Международните счетоводни стандарти, които имат пряко приложение, изрично уреждат съдържанието на Годишния финансов отчет на дружеството и изискванията към него. Поради тази причина чл. 12 от Проектонаредбата следва да се редактира. Ако КФН предлага докладът по политиката за възнагражденията да бъде неразделна част от годишния финансов отчет на дружеството, то това следва да стане с предложение за промени в ЗППЦК. Държим да напомним, че Република България е правова държава и е базирана на основните фундаментални принципи на правото, където нормативните актове имат изначално определена и присъща им правна сила и където важи принципа, че нормативен акт с по-малка юридическа сила не може да противоречи или да дописва нормативен акт с по-голяма юридическа сила.

11.1. По отношение на предложения проект отбелязваме, че ал. 3 противоречи на ал. 1. Ако въпреки правната логика бъде прието политиката за възнагражденията да бъде неразделна част от годишния финансов отчет на дружеството, то с обсъждането и приемането на същия се обсъжда и приема и докладът.

11.2. Чл. 12, ал. 4 следва да придобие следната редакция: Политиката по възнагражденията, приета от ОСА и докладът към нея се публикуват на интернет страницата на дружеството.

12. Чл. 13, ал. 1, предлагаме да отпаднат: т. 4 и т. 12, тъй като политиката по възнагражденията се съобразява с конкретните специфики на дружеството и не е необходимо проучване на политики на други дружества, както и прилаганите методи за преценка; т. 13, както и всички букви в т. 15 и т. 16, тъй като те излишно и незаконосъобразно изискват детайлизиране на публично разпространявана информация, което може да увреди търговските интереси на дружеството и съответно на неговите акционери.

13. Чл. 14, ал. 3 - следва да се даде легална дефиниция на „обективни нефинансови показатели“.

14. Чл. 16, ал. 1 - не са предвидени правни последици в случай, че ОСА не приеме решение за връщане на възнаграждението, въпреки че въпросът е бил подложен на обсъждане и гласуване в дневния ред.

15. В предложения текст на чл. 17, ал. 1 не е ясен началният момент, от който започва да тече срока за прехвърляне на акциите, предмет на променливото възнаграждение. Предлагаме чл. 17 да остане само с текста на предложената алинея 2. Алинея 1 да отпадне: считаме за правилно да се даде по-голяма свобода на акционерите, които определят политиката за възнагражденията, те да определят условията и ограниченията относно упражняване на опции и придобиване/прехвърляне на акции. Алинея 3 следва да отпадне, тъй като противоречи на чл. 221, т. 5 от ТЗ, където е посочено правото на членовете на надзорния съвет, съответно на членовете на СД, на които няма да бъде възложено управлението, да придобият акции на

дружеството. Опциите върху акции представляват договореност, даваща право на купувача на опцията да купи или продаде определена акция на фиксирана цена на определена дата в бъдеще.

16. Както бе отбелязано в т. 4, голяма част от субектите на Проектонаредбата ще прилагат точно чл. 21, ал. 3. В тези случаи задължението на органа, който разработва политиката за възнагражденията по чл. 21, ал. 1, буква „в“ противоречи на чл. 244, ал. 7 от ТЗ: „Отношенията между дружеството и изпълнителен член на съвета се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на съвета на директорите. Отношенията с останалите членове на съвета могат да се уредят с договор, който се сключва от името на дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на акционерите или от едноличния собственик.“

17. Чл. 22, ал. 4 възлага на комитета по възнагражденията функция, която надхвърля логиката на наредбата и идеята на Препоръките. Комитетът по възнагражденията предлага на надзорния съвет или на съвета на директорите ПОЛИТИКА по възнагражденията, но не определя възнагражденията и в този смисъл няма как „да гарантира“, че възнаграждението ще бъде пропорционално на други възнаграждения. Надзорният съвет, респ. съветът на директорите е органът, който има последната дума преди да предложи на ОСА приемането на политиката. От своя страна ОСА има право да направи промени в окончателния вариант на политиката. И в крайна сметка „Възнагражденията и тантиемите на членовете на управителните и контролните органи на публично дружество, както и срокът, за който са дължими, задължително се определят от общото събрание.“ (ЗППЦК).

18. От чл. 22, ал. 5. да отпадне текстът „и за тази цел членовете му присъстват на годишните общи събрания“, тъй като лицата, които не са акционери и могат да присъстват на ОСА са определени в чл. 220 от Търговския закон. Не е допустимо наредба, приета съгласно специфично изискване на други закони да разпорежда кой да присъства на ОСА. В противен случай може да възникне проблем с легитимността на ОСА при отсъствие на лице, което не е акционер.

19. В § 1 от Допълнителните разпоредби да се заличат думите „както и другите ръководни длъжности от администрацията на лицата по чл. 1, ал. 1.“ Мотиви: неоправдано разширяване на кръга на засегнатите лица до ръководители на отдели, които нямат нищо общо с поемането на риск и съответно с целите на препоръките като „Маркетинг“, „Информационно обслужване“, „Административен“ и др. За определени длъжности в отдел „Маркетинг“ е нормално възнагражденията да се променливи. Според т. 1.2 от Препоръка 2009/384/ЕО тя трябва да засяга „персонал, чиито професионални дейности оказват значително въздействие върху рисковия профил на финансовото предприятие“. Същото е уредено в т. 13 от Преамбюла.

20. Да отпадне § 4 от Преходните и заключителни разпоредби на Проектонаредбата, тъй като поставянето на съкратен срок за привеждане на дейността може да принуди ангажираните дружества да направят допълнителни разходи за свикване на извънредни общи събрания на акционерите само по един въпрос. Същевременно предложеният текст може да бъде приет и като въвеждане на обратно действие по отношение на възнаграждения, въз основа на договори, сключени преди влизането ѝ в сила. Ако КФН има друго намерение за приложението на наредбата, следва да се предвиди изрично, че наредбата се прилага по отношение на тези възнаграждения. Мотиви: Обратно действие е налице, когато една норма се прилага по отношение на последиците от факти, които са настъпили преди влизането ѝ в сила. Възнагражденията са последица от сключването на съответен договор. Обратно действие на наредбата означава прилагането ѝ спрямо договори, които са сключени преди влизането ѝ в сила. Съгласно чл. 14, ал. 1 от ЗНА „Обратна сила на нормативен акт може да се даде само по изключение, и то с изрична разпоредба.“ След като няма изрична разпоредба за обратна сила наредбата се прилага само за възнаграждения по договори, сключени след влизането ѝ в сила. Самият §4 не решава този въпрос, защото задължава само едната страна по договорите за изплащане на възнаграждения да ги променя съобразно наредбата, а това по начало е невъзможно без съгласието на другата страна. Всички договори, сключени преди влизането в сила на наредбата ще продължат да се изпълняват както са сключени.

21. Забелязани технически грешки:

- Разделът с наименование Политика за възнагражденията на членовете на управителните и контролни органи на публичните дружества е номериран с “II”, вместо с пореден номер “III”.

- Изразът „изпълнителен директор от съвета на директорите” да се замени с „изпълнителен член на съвета на директорите” (чл. 244, ал. 4 и ал. 7, ТЗ).

- В § 2 от Допълнителните разпоредби думите „Препоръка 2009/913/ЕО“ да се заменят с „Препоръка 2004/913/ЕО“.

В заключение бихме искали да изразим нашата готовност да участваме в национална консултация по прилагането на европейските препоръки, както и да участваме в дискусии във връзка с изработване на съобразена с националната специфика система от правила относно политиката на възнагражденията, които трябва да насърчават икономическата активност и условията за вършене на бизнес, като въвеждат ред, без да налагат ненужни административни препятствия и ограничения.

Към [Наредбата за изискванията към възнагражденията](#)