

Разкриване на информация по чл. 450 и чл. 435 от Регламент №575/2013 на Европейския парламент и Съвета от 26 юни 2013г. за 2017г.

Информацията по чл. 450 от Регламент №575/2013 във връзка с политиките за възнагражденията:

Политиката за възнагражденията на ИП „Капман“ АД е приета от Съвета на директорите на дружеството с решение от 30.10.2015г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 04.12.2015г. И през 2017г. надзорът върху Политиката за възнагражденията се осъществява от управителния орган на дружеството. В ИП „Капман“ АД няма създаден Комитет по възнагражденията и не са използвани услугите на външни консултанти при определяне на политиката за възнагражденията.

Съгласно приетата от Съветът на директорите политика за възнагражденията, ИП „Капман“ АД определя както постоянно, така и променливо възнаграждение, което е в такова съотношение, че постоянно да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, както и да позволява прилагането на гъвкава политика относно променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано. Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси. Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на служителите, като те не се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението. Възнагражденията се формират по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за инвестиционния посредник, или приходите, реализирани от последните.

Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор и се изплаща в пари. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно. При добросъвестно изпълнение на задълженията по трудов договор, на служителя е гарантирано изплащането на основното възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на основното възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството.

Критерии за определяне на променливото възнаграждение са:

- постоянни резултати от дейността и съобразно с поетите рискове;
- изпълнение надхвърлящо изискванията, посочени в длъжностната характеристика.

Дружеството определя променливото възнаграждение отгоре-надолу, като започва с формиране на общия размер на променливото възнаграждение на ниво инвестиционен посредник, след това на ниво отдел/звено и на отделен служител. Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за дейността: (1) на отделния служител; (2) на отдела/звеното, в което работи служителя; (3) на дружеството, както и финансовото състояние на дружеството.

Общият размер на променливото възнаграждение за посредника се определя на база оценката на дейността му и финансовото му състояние. Определеният за целия посредник общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между отделите/звената, след направена оценка на техния резултат, като процесът продължава докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа.

Оценката на дейността обхваща период от най-малко 2 години, като се основава на дългосрочното изпълнение на дейността. Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

Количествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. възвръщаемост на инвестиция капитал;
2. реализиран ръст на нетни приходи от продажби;
3. коефициент на рентабилност на печалбата преди лихви, данъци и амортизация (EBITDA);
4. коефициент на задлъжнялост (задължения от пасива / сума на актива).

Качествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. постигането на стратегическите цели;
2. удовлетвореност на клиентите;
3. придържане към политиката за управление на риска;
4. спазване на вътрешни и външни правила;
5. ръководни и управленски качества;
6. работа в екип;
7. творчество;
8. мотивация;
9. сътрудничество с другите структурни звена.

Финансовото състояние на дружеството, се определя с оглед:

1. способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база;
2. необходимата ликвидност;
3. цената на капитала;
4. всички видове настоящи и бъдещи рискове;

При оценката за дейността на служителя се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии. Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение може да се предостави под формата на инструменти, като предоставянето му има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството. Инструментите, формиращи променливото възнаграждение могат да бъдат:

1. акции, други инструменти, свързани с акции, както и равностойни непарични инструменти, издадени от инвестиционния посредник, в случай че тези инструменти не се търгуват на регулиран пазар;

2. когато е възможно, други инструменти по смисъла на чл. 52 или 63 от Регламент (ЕС) № 575/2013 или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти от базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани, които във всеки момент отразяват адекватно кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

Спрямо посочените инструменти се прилага политика на ограничаване на прехвърлянето им, с която дружеството цели постигане на съответствие между стимулите към служителите си и своите дългосрочни интереси. Конкретните ограничения зависят от вида инструменти и ще бъдат предвидени в документите, съпътстващи емитирането им. Независимост от конкретните правила, минималният срок, в който служителя е длъжен да запази собствеността на предоставените му инструменти е 5 години.

При разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на инвестиционния посредник се отчитат и всички видове настоящи и бъдещи рискове.

Ефектът от механизмите на отчитането на риска, заложи в възнаграждения на служителите не може да се намали с използване на лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността на служителите.

Ако дружеството е реализирало отрицателен или по-нисък от предвиждания финансов резултат, общият размер на променливото възнаграждение се ограничава чрез намаляване както на текущите възнаграждения, така и на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Дружеството може да приложи дисконтов процент по отношение на максимум 25 % от общото променливо възнаграждение, при условие че то се изплаща в инструменти, които са разсрочени за срок не по-малък от пет години. Приложимият дисконтов процент е този, определен в насоките на Европейския банков орган, приети от комисията за прилагане.

Дружеството приема решение за изплащане на конкретното променливо възнаграждение, в което се посочват условията, при които същото ще се изплаща.

Гарантирано променливо възнаграждение се изплаща само по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя за първата година от назначението на този служител;
3. собственият капитал на дружеството отговаря на нормативните изисквания.

4. Изплащане на променливо възнаграждение се допуска, ако същото е обосновано от гледна точка на резултатите от дейността и не застрашава стабилността на дружеството. Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.

Променливо възнаграждение се изплаща по решение на Съвета на директорите на база одобрен отчет включващ: Баланс на дружеството, Отчет за доходите, Отчет за паричните потоци, Отчет за собствения капитал, Отчет за ликвидността, Отчет за капиталовата адекватност, респективно по решение на Общото събрание на акционерите след приемане на годишния финансов отчет на дружеството.

Променливото възнаграждение се изплаща в сроковете определени в решението на Съвета на директорите, респективно в решението на Общото събрание на акционерите за изплащане на променливо възнаграждение. В случай, че в решението на Съвета на директорите, респективно в решението на Общото събрание на акционерите не е посочен конкретен срок, то гласуваното променливо възнаграждение се изплаща в срок не по късно от 60 дни след датата на гласуването му.

Променливото възнаграждение се изплаща чрез нормативно позволени инструменти и/или методи и при стриктно спазване на изискванията на Регламент (ЕС) № 575/2013, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Независимо от приетите от съответно компетентните за дружеството органи решения, размерът на променливото възнаграждение може да бъде ограничен или то въобще да не бъде изплатено по решение на Комисията за финансов надзор, в случай че това е несъвместимо с поддържането на достатъчен собствен капитал на дружеството.

Периодът на разсрочване на променливото възнаграждение започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение. Периодът на разсрочване е с продължителност от пет години за висшия ръководен персонал и за служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с техните и три години за всички останали служители. Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на дружеството. Относителният дял на разсроченото възнаграждение е в размер на 60 % за висшия ръководен персонал и за служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с техните и на 40 % за всички останали служители. Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване. Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

Дружеството е определило максимално съотношение между постоянните и променливите възнаграждения на лицата, които работят за инвестиционния посредник - 100 на сто от постоянните елементи.

Обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена поотделно за висшето ръководство и за служителите, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник

През 2017 г. ИП Капман АД е изплатило постоянно възнаграждение на служители, **заемали 22** длъжности, както следва:

1. Разходи за възнаграждения на висшия ръководен персонал - **75 хил. лева**;
2. Разходи за възнаграждения на служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове - **49 хил. лева**;
3. Разходи за възнаграждения на служители, изпълняващи контролни функции - 93 хил. лева;
4. Разходи за възнаграждения на всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник - **52 хил. лева**;
5. Провизии свързани с възнаграждения - **7 хил. лева**.

През 2017 г. ИП „Капман“ АД **не е** изплащал променливо възнаграждение. Изплащането на неизплатените разсрочени променливи възнаграждения за 2015 г. в размер на 819 лева е отменено с решение на Съвета на директорите от 04.01.2016 година. През 2017 г. **не са** налице разсрочени възнаграждения, изплатени и намалени чрез корекции въз основа на постигнатите резултати. През 2017 г. в ИП „Капман“ АД **няма лица**, на които да са изплащани възнаграждения при наемане на работа и обезщетения при освобождаване от работа.

През 2017 година в ИП „Капман“ АД няма лица, които да са получили възнаграждения от 1 милион евро или повече, от 1 милион евро до 5 милиона евро —разпределени на интервали от по 500 000 EUR, както и от 5 милиона евро и повече —разпределени на интервали от по 1 милион евро.

Информация по чл. 435 от от Регламент №575/2013
относно целите и политиката на Капман АД
във връзка с управлението на риска за всяка отделна категория риск:

Стратегии и процеси за управление на различните категории рискове

Процесът по установяването, управлението и наблюдаването на различните видове риск има за цел да редуцира влиянието на външните и вътрешните рискови фактори върху дейността на инвестиционния посредник, включително на рисковете произтичащи от макроикономическата среда.

Процедурите за оценка и управление на отделните видове риск включват:

- ✓ идентифициране на отделните външни и вътрешни данни, факти и събития влияещи върху дейността на инвестиционния посредник;
- ✓ идентифициране и измерване на риска;
- ✓ конкретни методи за управление на всеки вид риск и основни допускания и изходни параметри за прилагането на избрания метод;
- ✓ наблюдаване, оценка и контрол на риска;
- ✓ докладване на риска.

Методите за ограничаване на рисковите фактори (хеджиране) имат приоритет пред методите за управление на средствата при контрола на риска. Измерването, анализирането и наблюдаването на рисковите фактори се извършва ежедневно от служителите в отдел „Управление на риска“ при инвестиционния посредник.

Оценката на риска се извършва на база на анализ на следните компоненти:

- ✓ основните и значими дейности при инвестиционния посредник;
- ✓ вида и нивото (степената) на присъщите за инвестиционния посредник рискове;
- ✓ адекватността на действащите контролни системи за управление на риска;
- ✓ обща оценка на риска, основана на вътрешен анализ;
- ✓ оценка на риска, основана на външни анализи, включително кредитен рейтинг, когато това е приложимо.

Рисковите фактори, които оказват влияние върху дейността на инвестиционния посредник са:

1. пазарен риск – вероятността да бъдат понесени загуби или да не бъде реализирана печалба под въздействието на неблагоприятни промени в цените на финансовите инструменти, пазарните лихвени проценти, валутни курсове и други;
2. кредитен риск – риск от неизпълнение на контрагента в резултат, на което има вероятност да се нарушат капиталовите изисквания на инвестиционния посредник;

3. операционен риск – вероятността да бъдат понесени загуби в резултат на неподходящи или неправилни вътрешни процедури, грешки на длъжностни лица при инвестиционния посредник, вкл. в офисите или от вътрешни събития;
4. правен риск – вероятността да бъдат понесени загуби в резултат на нарушения или неспазване на законовите и подзаконовите нормативни актове или вътрешно-дружествените документи;
5. репутационен риск – негативни публикации и изявления в средствата за масова информация, електронните медии и др. касаещи инвестиционния посредник, верни или неверни, които могат да доведат до намаление на клиентската база, приходите или до завеждане на съдебни дела;
6. позиционен риск (общ и специфичен) – риск от промяната на цената на даден инструмент в резултат на фактори, свързани с емитента или в случай на деривативен инструмент – свързан с емитента на базовия инструмент, както и риска от промяната в цената на дадения инструмент поради промяна в равнището на лихвените проценти;
7. стоков риск – рискът от позиции в борсово търгувани стоки или стокови деривативни инструменти в инвестиционния и Търговски портфейл на инвестиционния посредник;
8. риск от концентрация – риск от несъчетаване на падежите между експозициите и кредитната им защита, както и рискът, който възниква при прилагането на техники за редукция на кредитния риск и на големите индиректни кредитни експозиции;
9. ликвиден риск – възможността инвестиционния посредник да не разполага с достатъчно средства за посрещане на задълженията си, когато те станат изискуеми и невъзможността да реализира свои активи при подходяща цена и в приемливи срокове;
10. валутен риск – рискът от промените на валутния курс на лева спрямо чуждите валути;
11. лихвен риск – риск от колебания в лихвените проценти, дотолкова доколкото лихвоносните активи и лихвените пасиви падежират или търпят промени в лихвените равнища по различно време и в различна степен;
12. риск от прекомерен ливъридж – риск от излагане на прекомерна задлъжнялост на инвестиционния посредник;
13. рискове, породени от макросредата и фазите на икономическия цикъл.

Структура и организация на звеното за управление на риска, включително информация за правомощията и статута му

Отдел „Управление на риска“ се състои от един служител и функционира независимо от лицата, сключващи сделки по управление на собствения портфейл на инвестиционния посредник и се отчита пряко пред Съвета на директорите. Отдел „Управление на риска“ не може да съвместява други функции, свързани с управление на собствения портфейл на инвестиционния посредник. Той следи и анализира ежедневно всички видове рискове и докладва пряко на членовете на Съвета на директорите. Отделът „Управление на риска“:

- ✓ подпомага с конкретни разработки Съвета на директорите и изпълнителните директори при определяне стратегията и политиката по управление на риска, на лимитите за сделки на вътрешните и международните пазари и пределно допустимите нива по основните видове риск;
- ✓ изготвя обосновани предложения за актуализиране или усъвършенстване на политиката за управление на риска и за промени на лимитите за сделки на вътрешните и международните финансови пазари и на нивата на риск да ги внася за одобрение от Съвета на директорите на инвестиционния посредник;
- ✓ наблюдава, анализира, оценява и измерва текущо риска, в т.ч. спазването на определените лимити и нива на риск и докладва на изпълнителните директори;
- ✓ контролира спазването на установените от Съвета на директорите на инвестиционния посредник лимити за сделки и да го сигнализира чрез изпълнителните директори при достигане на утвърдените лимити или надвишаването им;

- ✓ подпомага други отдели в инвестиционния посредник при определяне на количествено измеримите и неизмеримите рискове;
- ✓ адаптира готови модели за измерване на риска и наблюдаване на рисковите фактори върху дейността на инвестиционния посредник;
- ✓ изготвя и внася за разглеждане, обсъждане и приемане от Съвета на директорите до 10-о число на всеки месец доклад за състоянието на риска и дейността на отдела по управление на риска през предходния месец, в който посочва констатираните непълноти и несъответствия, както и предприетите мерки за отстраняването им, относно политиките и процедурите за установяване и управление на рисковете свързани с дейностите, процедурите и системите на инвестиционния посредник в съответствие с допустимото ниво на риск;
- ✓ събира, оценява и организира постъпването в базата от данни на вътрешна и външна информация по отношение на риска.

Обхват и характер на системите за отчитане и измерване на риска

Отделът за Управление на риска в ИП Капман АД извършва ежемесечни проверки, въз основа на които изготвя отчети, съдържащи:

- Ежемесечен независим преглед за точността и независимостта на пазарните цени и входящите данни на модела, използван при прилагането на оценъчните методи, приети във вътрешноустройствените актове на ИП съгласно Наредба №50;
- Механизмите за наблюдение върху адекватността и ефективността на предприетите мерки за отстраняване на констатирани непълноти и несъответствия в политиките и процедурите съгласно Наредба №50;
- Ежедневен мониторинг за съответствието на ограниченията на рисковите експозиции в портфейла на инвестиционния посредник.

Методите за наблюдение, оценка и контрол на рисковете в Електронна Система за Управление на Рисковете(ЕСУР), които ИП използва, но без да се ограничава, са следните:

- Ежедневен мониторинг на входящите данни, използвани за оценките;
- Прилагане на Var (Value-at-Risk) модели;
- Стандартно отклонение на основа на исторически данни за цените, на всеки отделен актив в портфейла на ИП;
- Оценка на лихвения риск, свързан с притежаваните облигации, измерен по метода на модифицираната дюрация ;
- Анализ на капиталовата адекватност на базата на финансовите отчети, капиталовата структура, репутацията на емитента и обезпечението на емисията, диверсификация на портфейла от акции и облигации;
- Анализи и прогнози на макроикономическите показатели с цел минимизиране на тяхното отрицателно влияние.

Политика за хеджиране и редуциране на риска и стратегиите и процесите за наблюдение на текущата ефективност на средствата за хеджиране и редуциране на риска

Общата политика за хеджиране и ограничаване въздействието на рисковете, прилагана в ИП Капман АД се основава на стриктно съблюдаване на разпоредбите, на нормативните актове, структуриране на портфейла съобразно с принципа на оптимална диверсификация и с коефициентите на керелация на отделните активи. Методите за контрол и хеджиране на всеки отделен риск са описани подробно в прилаганите от ИП Политика, процедури, стратегии и механизми за поемане, управление, наблюдение, оценяване, отчитане и редуциране на рисковете, на които е изложен или може да бъде изложен инвестиционен посредник „Капман“ АД, приети на основание чл. 11 и чл. 36 от Наредба №50.

Механизмите на ИП „Капман“ АД за управление на риска са адекватни на характера, профила и стратегията на инвестиционния посредник.

Кратък отчет за риска, който е одобрен от ръководния орган и в който се описва накратко цялостният рисков профил на институцията, свързан с търговската ѝ стратегия. В този отчет се включват ключови показатели и данни, осигуряващи на външните заинтересовани лица цялостна представа за управлението на риска от институцията, включително за начина, по който рисковият профил взаимодейства с рисковия толеранс, определен от ръководния орган

Основният компонент на капиталовата база в ИП „Капман“ АД, който е основа за изчисление на различните капиталови изисквания включва елементите на приемливия капитал на дружеството-Капитал от първи ред и Капитал от втори ред. Капиталът от първи ред е сбора от базовия собствен капитал от първи ред и допълнителния капитал от първи ред. Базовия собствен капитал от първи ред включва: капиталови инструменти при спазени условия на чл.28 или чл.29 на Регламент (ЕС) № 575/2013г.; премийни резерви от емисии, свързани с тези капиталови инструменти; неразпределена печалба, натрупан друг всеобхватен доход, други резерви и фонд за покриване на общи банкови рискове при условие, че са на разположение за неограничено и незабавно ползване; междинната или годишна печалба, преди взето официално решение за годишния резултат само след предварително разрешение на Комисията за финансов надзор и потвърждение от лицата, отговорящи за одитирането на отчетите, намален със загубата за текущата финансова година, нематериалните активи и отсрочените данъчни активи, които се основават на бъдеща печалба. Във връзка с изискванията на чл.437 от Регламент (ЕС) № 575/2013г.и на основание на чл.26 и чл.36 от Регламент (ЕС) № 575/2013г., към 31.12.2016г. ИП „Капман“ АД отчита Капитал от първи ред в размер на 2 616 хил.лв. и не отчита суми, участващи във формирането на допълнителен капитал от първи ред и Капитал от втори ред.

Към 31.12.2017 г. ИП „Капман“ АД формира обща рискова експозиция в размер на **10 763 хил. лв** отчитаща размер на рисково претеглените експозиции за кредитен риск, кредитен риск от контрагента и риск от разсейване и свободни доставка по стандартизирания подход за **4 590 хил. лв**; рискова експозиция във връзка с позиционен, валутен и стоков риск при стандартизирани подходи в размер **на 4 192 хил.лв** и обща рискова експозиция във връзка с операционния риск за **1 981 хил.лв**. ИП „Капман“ АД се стреми към всеки един момент да поддържа капиталова база отговоряща на следните капиталови изисквания:

-съотношение на базовия собствен капитал от първи ред 4.5%;

-съотношение на капитала от първи ред 6%;

-съотношение на общата капиталова адекватност 8%

-експозиции към клиент или група от свързани клиенти непревишаващи 10% от приемливия капитал на дружеството.

През отчетната 2017 г. Дружеството **не е** допускало неизпълнение на нито едно капиталово ограничение.

Брой на директорските постове, заемани от членовете на ръководния орган

Капман АД е с едностепенна структура на управление – Съвет на директорите (СД), състоящ се от трима члена:

1. Ангел Димитров Хаджийски – брой заемани директорски постове – **1**;
2. Антон Владимиров Домозетски – брой заемани директорски постове – **2**;
3. Сибила Любомирова Грозданова-Янкова – брой заемани директорски постове – **2**.

Политиката за осигуряване на разнообразие при подбора на членовете на ръководния орган, целите на тази политика и всички заложените целеви показатели, както и информация доколко са били изпълнени тези цели и целеви показатели

На основание чл. 30, ал. 5 и ал. 6 от Наредба №50 във връзка с критериите за значим инвестиционен посредник, описани в чл. 13, ал. 1 от Наредба №50, ИП „Капман“ АД не е създавал комитет за подбор на кандидати, в чийто функции влиза разработването на описаната политика.

Политика за подбор на членовете на ръководния орган и действителните им знания, умения и експертен опит

На основание чл. 30, ал. 5 и ал. 6 от Наредба №50 във връзка с критериите за значим инвестиционен посредник, описани в чл. 13, ал. 1 от Наредба №50, ИП „Капман“ АД не е създал комитет за подбор на кандидати.

Информация дали институцията е създала отделен комитет по риска и колко пъти е заседавал този комитет

На основание чл. 14, ал. 1 от Наредба №50 във връзка с критериите за значим инвестиционен посредник, описани в чл. 13, ал. 1 от Наредба №50, ИП „Капман“ АД не е създал комитет по риска.

Описание на потоците от информация за риска, изпращана към ръководния орган

Съветът на директорите на ИП „Капман“ АД получава регулярна информация (в т.ч. доклади и отчети) от всички оперативни отдели в инвестиционния посредник, чиято дейност е пряко свързана с процесите по измерване и управление на рисковете, съгласно прилаганите от ИП Политика, процедури, стратегии и механизми за поемане, управление, наблюдение, оценяване, отчитане и редуциране на рисковете, на които е изложен или може да бъде изложен инвестиционен посредник „Капман“ АД по Наредба №50, включващи:

- отдел „Управление на риска“ – доклади, отчети, оценки, анализи;
- отдел „Приключване на сделките“ /Бек - офис/ - уведомления и доклади;
- отдел „Многостранна система за търговия - доклади, отчети, оценки, анализи;
- отдел „Изпълнение на сделките“ /Брокери/ - уведомления и доклади;
- отдел „Финансово - счетоводен“ – счетоводно-финансови отчети, отчети за капиталовата адекватност и ликвидност и др.;
- отдел „Вътрешен контрол“ – уведомления и доклади.