

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК „КАПМАН“ АД

Настоящата Политика за възнагражденията в инвестиционен посредник „Капман“ АД (Дружеството) е приета на основание чл. 142а от Наредба № 35 за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници.

Чл.1. Политиката за възнагражденията в инвестиционен посредник „Капман“ АД се прилага относно възнаграждения, които включват заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал в Дружеството:

1. висшия ръководен персонал;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове в дейността на посредника, които са ръководителите на отдели Фронт-офис, Брокери, Бек-офис, Управление на риска и отдел Анализи;
3. служители, изпълняващи контролни функции, които са Ръководителите на отдели Вътрешен контрол и Вътрешен одит.

Чл.2.1. Инвестиционен посредник „Капман“ АД следва следните принципи при прилагане на Политиката за възнагражденията, като се вземат предвид естеството, мащабът и комплексността на извършваната от него дейност, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните инвестиционни услуги и дейности:

- а) осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава допуснатото от инвестиционния посредник ниво;
- б) съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционен посредник „Капман“ АД, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.

Чл.2.2. Инвестиционните посредници могат да определят освен постоянно, така и променливо възнаграждение, които трябва да бъдат в такова съотношение, че постоянното 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.

Чл.3. Съветът на директорите на инвестиционен посредник „Капман“ АД след приемането на Годишния финансов отчет на Дружеството подлага на преглед основните принципи на Политиката за възнагражденията и е отговорен за нейното прилагане.

Чл.4. Звеното за вътрешен одит извършва периодичен преглед поне веднъж годишно на прилагането на настоящата Политика за възнагражденията. В изключителни случаи и по преценка на Съвета на директорите, периодичният преглед може да се извърши и от отдела за вътрешен контрол на инвестиционен посредник „Капман“ АД.

Чл.5. Служителите, които изпълняват контролни функции в инвестиционен посредник „Капман“ АД, са независими от служителите на инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.

Чл.6. Върху възнагражденията на ръководните сред служителите по Чл.1, т. 2 и 3 лица се осъществява надзор пряко от комитета по възнагражденията. В случай

че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от управителния орган на дружеството.

Чл.7. Променливото възнаграждение на служителите по чл. 1 е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделното лице, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на „Капман“ АД. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансовите, така и нефинансови критерии.

7.1. Оценките по ал. 1 обхващат период от две години. Оценъчният процес се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от инвестиционния посредник рискове.

7.2. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

7.3. Общият размер на променливото възнаграждение не ограничава способността на „Капман“ АД да поддържа и подобрява капиталовата си база.

7.4. Променливото възнаграждение не следва да се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Наредба №35 за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници.

7.5. Инвестиционен посредник „Капман“ АД може да предоставя гарантирано променливо възнаграждение единствено на новоназначени служители и следва да го изплаща само първата година.

7.6. Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор на лицата по чл.1, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспехът.

7.7. Лицата по чл.1 не могат да използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефектът на отчитането на риска, заложен във възнагражденията им.

Чл.8. Променливото възнаграждение на служителите по чл.1, включително негова отложена част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на инвестиционен посредник „Капман“ АД, като се вземат предвид:

8.1. финансовото състояние на инвестиционния посредник, и

8.2. резултатите от дейността на Дружеството, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

8.3. Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или чрез възстановяване на изплатени, или придобити възнаграждения.

Чл.9. Не по малко от 50 % от променливото възнаграждение на служителите по чл. 1 в инвестиционен посредник „Капман“ АД представлява съвкупност от следните елементи:

9.1. акции, други инструменти, свързани с акции, както и равностойни непарични инструменти, които са част от капитала на Дружеството.

9.2. инструменти по чл. 6а от Наредба № 35, които по подходящ начин отразяват кредитното качество на инвестиционния посредник.

9.3. Инструментите по т. 9.1. и т. 9.2. подлежат на подходяща политика на ограничаване на прехвърлянето им, целяща постигане на съответствие между стимулите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник. Това правило се прилага както за частта от променливото възнаграждение, разсрочена в съответствие с т. 9.4., така и за частта, която не е разсрочена.

9.4. Не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение на служителите се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на Дружеството и произтичащите от това рискове, както и от длъжността на съответния служител.

9.5. За лицата, получаващи променливо възнаграждение в особено голям размер, разсрочената част по т.9.4. е най-малко 60 %.

9.6. Изплащането на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

Чл.10. Инвестиционният посредник не предвижда изплащане на променливи възнаграждения или други облаги при пенсиониране на свои служители.

Чл.11. В случай че Дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, се прилагат следните правила:

11.1. променливото възнаграждение строго се ограничава като процент от нетните приходи, когато то е несъвместимо с поддържането на разумна капиталова база и навременното прекратяване на държавната подкрепа;

11.2. реструктурират се възнагражденията по начин, който да е съобразен с разумното управление на риска и дългосрочния растеж, включително и когато е подходящо, установяването на граници за възнагражденията на лицата, които ефективно ръководят стопанската дейност на „Капман“ АД;

11.3. на лицата, които ефективно ръководят стопанската дейност на Дружеството, не се изплаща променливо възнаграждение, освен ако това е обосновано.

Чл.12. Инвестиционен посредник „Капман“ АД разкрива публично настоящата Политика за възнагражденията.

Чл.13. Комитета по възнагражденията, респективно управителния орган на Дружеството прилага следните оценъчни критерии:

13.1. постигнатите резултати от служителите за последните две години;

13.2. придобити допълнителни квалификации от служителите;

13.3. лоялност и ангажираност на служителите към Дружеството.

Чл.14. На база на критерийте от Чл.13 Комитета по възнагражденията, респективно управителния орган решават за размера на променливото възнаграждение на служителите.

Чл.15. Във връзка със състоянието в което се намира Дружеството, небанковия финансов сектор и резултатите на Дружеството се взема решение дали променливите възнаграждения да бъдат изплащани.

Настоящата Политика за възнагражденията в инвестиционен посредник „Капман“ АД е приета на основание чл. 142а от Наредба № 35 за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници, с решение от заседание на Съвета на директорите на Дружеството от 24.11.2011г.

СЪВЕТ НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. Николай Ялъмов:
2. Антон Домозетски:
3. Сибила Грозданова-Янкова