

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА **на инвестиционен посредник „Капман” АД**

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на инвестиционен посредник „Капман” АД (по-долу наричан само „**дружеството**“ или „**инвестиционния посредник**“) регламентира системата за възнагражденията на служителите на дружеството.

1.1. Цели

Чл. 2. С настоящата политика дружеството цели да установи ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на служителите си.

1.2. Основни принципи

Чл. 3. Настоящата политика е изготвена и при прилагането ѝ се отчитат следните основни принципи:

1. осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска;
2. ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за дружеството нива;
3. осигуряване на съответствие на Политиката със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството;
4. прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията.

Чл. 4. Настоящата политика обхваща всички **форми на възнаграждения**, изпращани от дружеството, в това число:

1. заплати;
2. финансови стимули;
3. материални стимули.

1.3. Категории персонал

Чл. 5. (1). Настоящата политика намира приложение спрямо възнагражденията на следните **категории персонал**, по-долу обобщено наричани само „**персонал**“, а всеки от членовете на персонала поотделно наричан „**служител**“:

1. висшия ръководен персонал;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции;
4. 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.

(2). **Висш ръководен персонал** са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват инвестиционния посредник и които са отговорни и се отчитат пред Съвета на директорите на инвестиционния посредник за ежедневното управление на инвестиционния посредник.

Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи и като прокуристи.

(3). Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на дружеството:

1. които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на инвестиционния посредник (брокери и дилъри);

2. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри);

3. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (служители, обслужващи клиенти);

4. в длъжностната характеристика на които изрично е предвидено това.

(4). За служители, изпълняващи контролни функции в дружеството се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия.

Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: Управление на риска, Вътрешен одит, Вътрешен контрол.

2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

2.1. Общи положения

Чл. 6. Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

Чл. 7. Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

Чл. 8. (1). Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

(2). 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.

(3). 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.

Чл. 9. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. И двата компонента на възнагражденията могат да включват парични стимули (напр. парични средства, акции и други финансови инструменти, вноски за пенсия и др.) и непарични стимули (напр. здравно осигуряване, социални стимули и др.).

Чл. 10. (1). Дружеството определя подходящи съотношения между постоянните и променливите възнаграждения на лицата, които работят за инвестиционния посредник, като променливите елементи на възнагражденията не надхвърлят 100 на сто от постоянните елементи. Размерът на определеното съотношение подлежи на оповестяване от дружеството.

(2). Дружеството може да приеме решение за определяне на различно ниво на съотношение между постоянните и променливите елементи на възнагражденията от

това по ал. 1 единствено след разрешение на зам.-председателя на КФН, ръководещ управление „Надзор на инвестиционната дейност“.

Чл. 11. Изпълнението на решения относно възнаграждения, взети от Общото събрание на акционерите или от неговия Съвет на директорите може да бъде спряно от квестор, в случай че такъв бъде назначен на дружеството в някоя от предвидените в закона хипотези.

2.2. Постоянно възнаграждение

2.2.1. Общи положения

Чл. 12. (1). За целите на настоящите правила под **постоянно възнаграждение** ще се разбира:

1. по трудови договори - основната работна заплата заедно с възнаграждението за ползване на годишен отпуск и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер;

2. по договори за управление и други нетрудови договори – плащане, установено в индивидуалния договор, което не е поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнението на дейността.

(2). **Основната работна заплата** е възнаграждението за изпълнение на определените в длъжностната характеристика на съответния служител трудови задачи, длъжности и отговорности в съответствие на времетраенето на извършената работа.

(3). В **допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер** се включват: **(а)** възнаграждения за образователна и/или научна степен; **(б)** за придобит трудов стаж и професионален опит; **(в)** допълнителни възнаграждения в зависимост от отработеното време – нощен труд, работа на смени, време на разположение и др.

2.2.2. Критерии за определяне на постоянното възнаграждение

Чл. 13. Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са:

- 1.** сложност и тежест на възложените задължения;
- 2.** функционални отговорности на длъжността;
- 3.** параметри на работната среда;
- 4.** ниво на образование на служителя;
- 5.** ниво в корпоративната структура, което заема;
- 6.** професионален опит;
- 7.** наложени ограничения (в това число забрана за извършване на определена дейност или действия, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и други).

2.2.3. Размер на постоянното възнаграждение

Чл. 14. (1). Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2). Размерът на постоянното възнаграждение е достатъчно висок дял от общото възнаграждение.

Чл. 15. (1). Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установения минималния месечен осигурителен доход за съответната професия.

(2). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ - 50 лева.

(3). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е най-малко 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, като по-висок процент може да се определи в индивидуалния договор по решение на Съвета на директорите.

(4). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, положен между 22:00 ч и 6:00 ч. е 0.25 лева за отработен час.

(5). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд – труд положен извън установеното в индивидуалния трудов договор работното време на дружеството – се определя съгласно разпоредбата на чл. 262 КТ.

(6). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е на разположение е 0.10 лева за отработен час.

2.2.4. Изменение на постоянното възнаграждение

Чл. 16. (1). Дружеството може едностранно да увеличава постоянното възнаграждение на служителя.

(2). Намаление на постоянното възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

2.2.5. Изчисляване на постоянното възнаграждение

Чл. 17. Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

Чл. 18. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

2.2.6. Изплащане на постоянното възнаграждение

Чл. 19. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

Чл. 20. (1). Постоянното възнаграждение се изплаща по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр, или в брой.

(2). Възнаграждението, по искане на служителя, може да бъде изплатено и на негови близки.

Чл. 21. (1). Основната работна заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

(2). Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата.

Чл. 22. Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който се начислява.

Чл. 23. (1). 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.

(2). Разликата до пълния размер на основното възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

Чл. 24. Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

2.3. Променливо възнаграждение

2.3.1. Общи положения

Чл. 25. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството.

Чл. 26. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в настоящата политика изключения.

2.3.2. Критерии за определяне на променливо възнаграждение

Чл. 27. Критерии за определяне на променливото възнаграждение са:

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

2.3.3. Размер на променливото възнаграждение

Чл. 28. 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.

Чл. 29. (1). 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.

(2). Общият размер на променливото възнаграждение за посредника се определя на база оценката на дейността му и финансовото му състояние.

(3). 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.

Чл. 30. Оценката на дейността обхваща период от най-малко 2 години, като се основава на дългосрочното изпълнение на дейността.

Чл. 31. (1). Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

(2). Количествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

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

(3). 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.

Чл. 32. 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;

Чл. 33. При оценката за дейността на служителя се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 34. 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.

Чл. 35. (1). 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.

(2). Спрямо инструментите по ал. 1 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.

(3). Изискванията на ал. 1 и 2 се прилагат както за частта от променливото възнаграждение, разсрочена в съответствие с Политиката за разсрочване на плащанията, така и за частта, която не е разсрочена.

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

Чл. 36. (1). Ефектът от механизмите на отчитането на риска, заложили във възнаграждения на служителите не може да се намали с използване на лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността на служителите.

(2). 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.

Чл. 37. (1) 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.

(2). Приложимият дисконтов процент е този, определен в насоките на Европейския банков орган, приети от комисията за прилагане.

Чл. 38. Дружеството приема решение за изплащане на конкретното променливо възнаграждение, в което се посочват условията, при които същото ще се изплаща.

2.3.4. Гарантирано променливо възнаграждение

Чл. 39. 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.

2.3.5. Изплащане на променливото възнаграждение

Чл. 40. Изплащане на променливо възнаграждение се допуска, ако същото е обосновано от гледна точка на резултатите от дейността и не застрашава стабилността на дружеството.

Чл. 41. (1). Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.

(2). 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.

(3). 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.

Чл. 42. 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.

Чл. 43. 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.

2.3.6. Възстановяване на изплатено променливо възнаграждение

Чл. 44. Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителят получил съответното възнаграждение:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;
2. не е успял да отговори на съответните норми за пригодност и добро поведение.

Чл. 45. На възстановяване подлежи до 100 % от изплатеното променливо възнаграждение.

Чл. 46. (1). Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение.

(2). Без съгласието на служителя не могат да се правят удържки от постоянното му възнаграждение освен в предвидените в Кодекса на труда случаи. Общият размер на месечните удържки не може да надвишава размера, установен в чл. 446 от Гражданския процесуален кодекс:

1. при постоянно възнаграждение до 300 лв. месечно – $\frac{1}{4}$ част, ако е без деца, и $\frac{1}{5}$, ако е с деца, които служителят издържа;
2. от 300 до 600 лв. месечно – $\frac{1}{3}$ част, ако е без деца, и $\frac{1}{4}$, ако е с деца, които служителят издържа;
3. от 600 до 1200 лв. месечно – $\frac{1}{2}$ част, ако е без деца, и $\frac{1}{3}$, ако е с деца, които служителят издържа;
4. над 1200 лв. месечно - горницата над 600 лв., ако е без деца, и горницата над 800 лв., ако е с деца, които служителят издържа.

3. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ

Чл. 47. Възнагражденията на изпълнителните членове на Съвета на директорите се определя от Общото събрание на акционерите.

(2). Решението на Общото събрание се приема с мнозинство от представените акции.

(3). Възнаграждението на прокуриста се определя от компетентния орган, съобразно Устава на дружеството.

Лица, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на висшия ръководен персонал

Чл. 48. Постоянното възнаграждение на неизпълнителните членове на Съвета на директорите, включително правото им да получат допълнително възнаграждение като част от печалбата на дружеството, както и да придобият акции и облигации на дружеството, се определят от Общото събрание на акционерите.

Чл. 49. Решението на общото събрание се приема с мнозинство от представените акции.

Чл. 50. Извън случаите на предходния член, на служителите на дружеството, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на висшия ръководен персонал, възнагражденията се определят от Съвета на директорите.

4. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

Чл. 51. (1). Размерът на възнаграждението на служителите, изпълняващи контролни функции е съобразено със степента на постигане на целите, свързани с техните функции.

(2). Възнаграждението на тези служители не зависи от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират.

5. ОСОБЕНИ СЛУЧАИ

Чл. 52. Възнаграждението на **ликвидатор** на дружеството, в случай на влизане в сила на решение на КФН за отнемане на лиценза му, се определя от КФН и е за сметка на дружеството.

Чл. 53. Възнаграждение на **квестор** на дружеството, в случай на влизане в сила на решение на КФН по чл. 122, ал. 1 от ЗКФН, се определя от КФН и е за сметка на дружеството.

6. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл. 54. (1). С оглед бизнес стратегията, целите, ценностите, и дългосрочните интереси, Общото събрание на дружеството може да приеме Пенсионна политика, въз основа на която на част или на всички служителите на дружеството да бъдат предоставени пенсионни права.

(2). В случай че дружеството приеме Пенсионната политика, като част от Политиката за възнагражденията, в нея следва да намерят отражение разпоредбите на настоящия раздел.

Чл. 55. Дружеството може да предостави пенсионни права на служителите си като част от променливото им възнаграждение.

Чл. 56. Право на такива права имат служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 57. Правата се предоставят под формата на инструменти, издадени от дружеството.

Чл. 58. Прехвърлянето на пенсионните права е ограничено за срок от 5 години, считано от датата на предоставянето им.

Чл. 59. В случай на прекратяване на правоотношението със служителя преди придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, дружеството дължи пенсионните права за период от пет години.

7. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

7.1. Обезщетение за неспазено предизвестие

Чл. 60. В случаите, в които дружеството има право да прекрати трудово правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестиято.

7.2. Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие

Чл. 61. При прекратяване на трудовото правоотношение от служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ, дружеството му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

7.3. Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

Чл. 62. (1). Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения отчита реално постигнатите резултати на служителя и се определя във всеки конкретен случай така, че да не води до възнаграждаване на неуспех или некоректно поведение към дружеството, акционерите и клиентите му.

(2). Размерът на обезщетението не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно brutно трудово възнаграждение.

7.4. Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост

Чл. 63. Дружеството може да изплаща и обезщетения, свързани с договори за предходна заетост. Размерът на тези обезщетения отчита дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, като тези обезщетения са свързани с неговата политика за задържане и привличане на служители, отлагане на заплащането на променливите елементи на възнаграждението, за резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени суми.

7.5. Обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност

Чл. 64. Дружеството може да изплаща и обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност за период от време, поради конфликт на интереси.

7.6. Забрана за споразумения „златен парашут“

Чл. 65. При никакви обстоятелства дружеството не сключва споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

8. ПОЛИТИКАТА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл. 66. Политиката за разсрочване се определя от следните елементи:

1. период на разсрочване;
2. относителен дял на разсроченото променливо възнаграждение;
3. процес на придобиване на разсроченото възнаграждение;
4. период от време от момента на атестация до изплащането на първата разсрочена сума;
5. форма на разсрочено променливо възнаграждение.

Чл. 67. (1). Периодът на разсрочване започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

(2). 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.

(3). Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на дружеството.

Чл. 68. 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.

Чл. 69. (1). Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

(2). Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

9. ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 70. (1). С случай че дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, приложение намират и следните правила:

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;

2. преструктурира 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 инвестиционния посредник;

3. на лицата, които ефективно ръководят дейността на инвестиционния посредник, не се изплаща променливо възнаграждение, освен ако това е обосновано.

(2). Правилата на този член намират приложение до приемане на решение от Общото събрание на дружеството относно неговия финансов резултат, в което е отчетено че дружеството е финансово стабилно.

10. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

10.1. Състав

Чл. 71. В случай, че започне да отговаря на критериите за значим с оглед размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на извършваната дейност инвестиционен посредник (съгласно чл. 13, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН)

Дружеството ще създаде Комитет по възнагражденията, чиито състав ще бъде формиран от членовете на Съвета на директорите на дружеството.

10.2. Мандат

Чл. 72. Мандатът на Комитета съвпада с мандата на Съвета на директорите на дружеството.

10.3. Правомощия

Чл. 73. Комитетът по възнагражденията разполага със следните правомощия:

1. отговаря за изготвяне на решения относно възнагражденията;
 2. осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на звено за управление на риска и на звено за нормативно съответствие (вътрешен контрол);
 3. произнася се по стимулите за управление на риска, капитала и ликвидността.
- (2). При вземането на решения по т. 1 се отчитат дългосрочните интереси на акционерите/съдружниците, инвеститорите и други заинтересовани страни в дружеството, както и обществения интерес.

10.4. Външен консултант

Чл. 74. Политиката за възнагражденията на дружеството може да бъде разработена от или със съдействието на външен консултант. Това обстоятелство, както и името/наименованието на консултанта подлежат на оповестяване.

11. КОМИТЕТ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ

11.1. Състав

Чл. 75. В случай, че започне да отговаря на критериите за значим с оглед размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на извършваната дейност инвестиционен посредник (съгласно чл. 13, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН) Дружеството ще създаде Комитет за подбор на кандидати, който ще се състои от неизпълнителните членове на Съвета на директорите.

11.2. Правомощия

Чл. 76. Комитетът за подбор на кандидатите разполага със следните правомощия:

1. подбира и препоръчва за одобрение кандидати за попълване на свободните места в състава на управителните и контролните органи;
2. подготвя описание на функциите и изискванията за дадено назначение;
3. изчислява времето, което се очаква да отделя бъдещият член на управителния орган;
4. взема решения за определянето на целево ниво във връзка с представителността на по-слабо представения пол в управителния орган;
5. разработва политика за увеличаване броя на представителите на по-слабо представения пол в управителния орган;
6. анализира най-малко веднъж годишно структурата, размера, състава и резултатите от работата на членовете на управителния и контролния орган и отправя препоръки към тях за евентуални промени;

7. анализира най-малко веднъж годишно знанията, уменията и опита на управителния и контролния орган като цяло и на техните членове поотделно и докладва на управителния и контролния орган;

8. периодично прави преглед на политиката на управителния орган за подбор и назначаване на висши ръководни служители и отправя препоръки към него;

9. провежда политики за гарантиране, че процесът на вземане на решения на управителния и контролния орган не се влияе от отделно лице или малка група лица по начин, който уврежда интересите на инвестиционния посредник като цяло;

10. използва всички ресурси, които счита за подходящи, включително консултации с външни експерти.

12. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 77. Дружеството оповестява следната информация, касаеща предоставяните от него възнаграждения на служителите, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия му профил:

1. информация относно процеса на вземане на решение, използван при определяне на Политиката за възнагражденията, в това число:

- информация за броя на проведените през финансовата година заседания на Съвета на директорите и Общото събрание на акционерите (основни органи, които контролира възнагражденията);

- информация за състава и мандата на Комитета по възнагражденията, ако е приложимо;

- информация за външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на Политиката за възнагражденията;

- ролята на съответните заинтересовани участници;

2. информация относно връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. най-важните структурни характеристики на системата за възнагражденията, включително:

- информация относно използваните критерии за измерване на постигнатите резултати и отчитането на риска;

- политиката за разсрочване на плащанията;

- критериите за получаване на възнаграждение;

4. съотношенията между фиксирано и променливо възнаграждение;

5. информация относно критериите за постигнатите резултати, на базата на които се определя правото на получаване на акции, опции или променливи елементи на възнаграждението;

6. основните параметри и логиката на схемите за променливо възнаграждение и другите материални стимули;

7. обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена по видове дейност;

8. обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена поотделно за висшето ръководство и за служителите, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, като се посочва следното:

- размерите на възнагражденията за финансовата година, разделени на постоянен и променлив елемент;
- броят на получателите;
- размерите и вида на променливите елементи на възнагражденията, разделени на парични средства акции, свързани с акции инструменти и други;
- размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени;
- размерите на разсрочените възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени и намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати;
- възнагражденията при наемане на работа, изплатени през финансовата година;
- обезщетенията при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година;
- броят на получателите на такива плащания;
- размерите на обезщетенията при освобождаване от работа, отпуснати през финансовата година;
- броят на получателите на обезщетения при освобождаване от работа;
- най-високият размер на обезщетение при освобождаване от работа, отпуснато на отделно лице

9. броя на отделните лица, получаващи възнаграждение от 1 милион евро или повече за една финансова година, както и:

- за възнаграждение от 1 милион евро до 5 милиона евро —разпределени на интервали от по 500 000 EUR;
- за възнаграждение от 5 милиона евро и повече —разпределени на интервали от по 1 милион евро.

10. общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство - при поискване от държавата членка или компетентния орган.

11. количествената информация, посочена в т. от 1 до 10 по-горе на равнище членове на ръководния орган на институцията.

Чл. 78. В случай на изготвяне и предоставяне на препоръки, наред с другата нормативно установена информация, дружеството оповестява дали неговото, респективно на лицата участвали при изготвяне на препоръката, възнаграждението е обвързано с инвестиционни сделки с инструментите, за които се отнася препоръката.

13. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 79. Съветът на директорите на дружеството:

1. изготвя Политиката за възнагражденията;
2. извършва периодичен преглед на основните принципи на Политиката;
3. извършва задължителна годишна актуализация на Политиката в срок до 31-ви декември, както и текуща, при необходимост и по своя преценка;
4. представя на Общото събрание актуализираната Политика заедно с отчета за дейността си.

Чл. 80. Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията

Чл. 81. Звеното за вътрешен одит извършва периодичен независим вътрешен преглед на Политиката.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на основание чл. 24, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, както и във връзка с чл. 18 и чл. 19 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

§ 2. При приемане на настоящата Политиката са взети предвид следните нормативни актове:

1. ДИРЕКТИВА 2013/36/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 26 юни 2013 година относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО;

2. РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 575/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012;

3. Закон за пазарите на финансови инструменти, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 62 от 14.08.2015 г.;

4. Закон срещу пазарните злоупотреби с финансови инструменти, посл. изм. и доп., бр. 21 от 13.03.2012 г.;

5. Търговски закон, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 22 от 24.03.2015 г.;

6. Наредба № 38 от 25.07.2007 г. за изискванията към дейността на инвестиционните посредници, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 52 от 10.07.2015 г.;

7. Наредба № 50 от 19.06.2015 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им, ДВ, бр. 52 от 10.07.2015 г.;

8. Наредба за договаряне на работната заплата, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 40 от 11.05.1993 г.

9. Наредба за структурата и организация на работната заплата, посл. изм. и доп. ДВ, бр. 49/2012;

10. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски, посл. изм. и доп. ДВ, бр. 40/2015.

§ 3. Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на дружеството на 30.10.2015г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 04.12.2015г.