

ПОЛИТИКА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ПЕРСОНАЛА В ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК „ФИНАНСОВА КЪЩА ЕВЪР” АД

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) (Изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015 г.) Настоящата политика, респ. нейните изменения и допълнения се изготвят от Съвета на директорите на дружеството и се одобряват от Общото събрание.

(2) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Целите и принципите на политиката са да:

1. осигури надеждното и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за инвестиционния посредник нива;

2. осигури съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.

(3) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Обект на настоящата политика са заплати и други финансови и материални стимули за следните категории персонал:

1. висшия ръководен персонал;

2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и

3. 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.

(4) (нова., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Настоящата политика се приема и прилага от дружеството на основание чл. 24, ал. 1, т. 14 от Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и Глава трета, раздел IV от Наредба № 50 от 19.06.2015г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50) във връзка с чл. 1, ал. 2, т. 4 от Наредба № 50.

Чл. 2. (1) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Съветът на директорите извършва периодичен преглед на основните принципи на политиката, актуализира я най-малко един път годишно в срок до 31 декември и я представя на общото събрание заедно с отчета за дейността.

(2) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) При необходимост прегледът по предходната алинея се извършва по-често.

(3) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Прилагането на политиката за възнагражденията подлежи на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно и от отдела за вътрешен одит.

(4) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) При установени при прегледа съществени слабости отделът за вътрешен одит незабавно представя на управителите и препоръки за необходимост от промени и следи да бъдат предприети действия за отстраняването на слабостите.

(5) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Съветът на директорите на посредника осъществява пряк надзор върху възнагражденията съгласно настоящата политика.

(6) (нова, одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Инвестиционният посредник оповестява публично незабавно след одобрението от Съвета на директорите най-малко информацията по чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 във връзка с настоящата политика.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ПРИ ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 3. (1) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) При прилагане на настоящата

политиката от дружеството с оглед на естеството, мащаба и сложността на дейността, вътрешната организация и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности се спазват следните принципи:

1. Осигуряване на надеждното и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за инвестиционния посредник нива;
2. Съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси;
3. Формирането на възнагражденията да мотивира служителите за качествено изпълнение на техните функции, което да е в съответствие с целите и стратегията на дружеството и неговите дългосрочни интереси;
4. Недопускане на дискриминация или неравностойно третиране на лицата по чл. 1, ал. 3 при определяне и договаряне на техните възнаграждения;
5. Осигуряване на прозрачност на политиката вътре в самото дружество чрез:
 - 5.1. предоставяне на информация на служителите за процеса на разработване или преразглеждане на настоящата политика;
 - 5.2. оповестяване и довеждане до знанието на всички служители на настоящата политика, респ. нейни изменения.

(2) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Съгласно настоящата политика, дружеството няма да определя и прилага променливи възнаграждения под каквато и да е форма и други финансови и материални стимули при формиране на възнагражденията в дружеството по смисъла на глава трета, раздел IV от Наредба № 50. Съгласно настоящата политика дружеството определя и изплаща само постоянно възнаграждение съгласно чл. 18, ал. 3 от Наредба 50.

(3) (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Съгласно настоящата политика, дружеството не предвижда да прилага облаги, свързани с пенсиониране по смисъла на глава трета, раздел IV от Наредба № 50.

**ПРАВИЛА И КРИТЕРИИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА
ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ, ПРОКУРИСТ И ЛИЦА, КОИТО СЕ
ЯВЯВАТ ВИСШ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ**
(Изм. и доп., одобрен с реш. на ОС от 09.11.2015г.)

Чл. 4. (1) (Изм. и доп., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Съгласно настоящата политика правилата и критериите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, прокурист и лица, които се явяват висш ръководен персонал, са:

1. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се определят от общото събрание на акционерите.
2. Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за своето управление.
 - 2.1. Гаранцията се внася в левове. Размерът на гаранцията се определя от общото събрание на акционерите като не може да бъде по-малък от 3-месечното брутно възнаграждение на лицата по т. 1.
 - 2.2. Гаранцията се блокира в полза на дружеството по банкова сметка на лицето, открита в банка.
 - 2.3. Гаранцията се освобождава:
 - а) В полза на внеслото я лице по т. 1 –само след като е освободено от длъжност и след решението на общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност.
 - б) В полза на дружеството- в случай, че общото събрание е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.
3. Членовете на Съвета на директорите могат да бъдат освобождавани от отговорност за

съответната година на редовно годишно събрание на акционерите при наличие на заверен от одитор годишен финансов отчет за предходната година.

4. Принципите по т.1-3 се прилагат и за прокуристи на дружеството, като правомощията на общото събрание се изпълняват от Съвета на директорите.

(2) (Нова, одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Възнаграждението се формира в зависимост от професионалния опит и функционалните отговорности на длъжността, посочени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор, съотв. договора за управление.

ПРИНЦИПИ И КРИТЕРИИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ДРУЖЕСТВОТО, ВКЛЮЧИТЕЛНО СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО ЧЛ. 1, АЛ. 3, Т.Т.2-3 ОТ НАСТОЯЩАТА ПОЛИТИКА

(Доп., одобрен с реш. на ОС от 09.11.2015г.)

Чл. 5. Съгласно настоящата политика се определят следните принципи, които се прилагат при формиране на възнагражденията на служителите, които работят по договор за дружеството:

1. Правилно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове при регламентиране на заплащането на труда, съответно нормативни актове, регламентиращи възнаграждения, които не са трудови.

2. (доп., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на длъжността, приноса и качеството на съответния служител и в зависимост от професионалния опит и функционалните отговорности на длъжността, посочени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор.

3. Установяване на ясни и обективни правила за определяне на индивидуалното възнаграждение на служителите.

4. Предотвратяване на всякаква форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и формиране на техните възнаграждения.

5. Прилагане на чл. 3, ал. 2 от настоящата политика с оглед избягване на стимули за прекомерно поемане на риск.

6. Индивидуалното възнаграждение се определя както според времетраенето на работата, така и на основата на оценка и степенуване на длъжностите в дружеството, при отчитане на индивидуалните качества и принос на всеки служител като се спазват минималните стойности, предвидени за всяка длъжност.

7. (изм., одобрена с реш. на ОС от 09.11.2015г.) Върху възнагражденията на ръководителите на отдела за управление на риска и на отдела за вътрешен контрол се осъществява надзор пряко от управителния орган.

8. Осигуряване на вътрешна прозрачност на начина и процедурите за определяне на възнагражденията, с оглед създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи.

9. При прекратяване на трудово правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, размерите и по реда определен в Кодекса на труда.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

& 1. Настоящата политика се предоставя за сведение на всички служители и на висшия ръководен персонал на дружеството.

& 2. Настоящата политика е приета с решение на Съвета на директорите от 02.05.2011г., изм., изготвено от Съвета на директорите и одобрено от Общото събрание с реш. от 09.11.2015г.