

**ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК
„ЗАГОРА ФИНАКОРП“ АД****ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК „ЗАГОРА ФИНАКОРП“ АД**

| | По-важни използвани съкращения |
|--------------------------------|--|
| ИП или Дружеството | Инвестиционен посредник „ЗАГОРА ФИНАКОРП“ АД |
| Политиката | Политика за възнагражденията на Инвестиционен посредник „ЗАГОРА ФИНАКОРП“ АД |
| СД | Съвет на директорите |
| КФН | Комисия за финансов надзор |
| Заместник-председателят | Заместник-председател на КФН, ръководещ управление „Надзор на инвестиционната дейност“ |
| ЗПФИ | Закон за пазарите на финансови инструменти |
| Наредба № 38 | Наредба № 38 от 25.07.2007 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към дейността на инвестиционните посредници |
| Наредба № 50 | Наредба № 50 от 19.06.2015 г. на Комисията за финансов надзор за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им |
| Регламент № 575 | 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 |

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на инвестиционен посредник „ЗАГОРА ФИНАКОРП“ АД регламентира системата за възнагражденията на служителите на ИП.

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

Чл. 3. Тази 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 ИП нива;
3. осигуряване на съответствие на Политиката със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на ИП;
4. прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията.

Чл. 4. (1) Тази 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 ИП.

(2) Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват инвестиционния посредник и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на инвестиционния посредник за ежедневното управление на инвестиционния посредник. Като такива ИП третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи.

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

1. които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на инвестиционния посредник (брокери);
2. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти);
3. които сключват договори от името и за сметка на Дружеството (лицата по чл. 39, ал. 1 и/или ал. 2 от Наредба № 38);
4. в длъжностната характеристика на които изрично е предвидено това.

(4) За служители, изпълняващи контролни функции в ИП се считат тези, които са независими от функциите в Дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия. Към тези служители ИП включва ръководителя и служителите на отдел „Вътрешен контрол“ .

ГЛАВА ВТОРА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Раздел I.

Общи положения

Чл. 5. ИП определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

Чл. 6. Възнаграждението на персонала на ИП 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. 7. (1) Структурата на възнагражденията се изгражда по начин, който да не поражда конфликт на интереси.

(2) Възнагражденията се формират така, че 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 така, че 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. 8. (1) 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.).

(2) Към момента на приемане на тази Политика ИП изплаща само постоянни възнаграждения.

(3) С решение на Общото събрание на акционерите, съответно на Съвета на директорите, и като се отчете финансовото състояние на Дружеството, може да се определи ИП да изплаща и променливи възнаграждения на персонала, при съответното приложение на Глава втора, Раздел III и Глава шеста от тази Политика.

Чл. 9. (1) В случаите по чл. 8, ал. 3, 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. 10. Изпълнението на решенията 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.

Раздел II.

Постоянно възнаграждение

Чл. 11. (1) За целите на тези правила под постоянно възнаграждение 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 с времетраенето на извършената работа.

(3) В допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно Кодекса на труда 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 и др.

Чл. 12. 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).

Чл. 13. (1) Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, в случаите, когато е прието решение за изплащане на променливи възнаграждения по чл. 8, ал. 3.

Чл. 14. Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установената минимална работна заплата за страната.

Чл. 15. (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.

Чл. 16. Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

Чл. 17. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

Чл. 18. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

Чл. 19. (1) Постоянното възнаграждение се изплаща по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр, или в брой на каса в офис на ИП.

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

Чл. 20. (1) Основната работна заплата се изплаща всеки месец еднократно.

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

Чл. 21. Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца, за който се начислява.

Чл. 22. Разпоредбите, относими към трудовите договори, се прилагат от ИП съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

Раздел III.

Променливо възнаграждение

Чл. 23. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на Дружеството.

Чл. 24. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в тази политика изключения. Възможно е променливо възнаграждение да не бъде изплащано на всички или някои от служителите.

Чл. 25. Инвестиционният посредник не може да изплаща променливото възнаграждение с инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Регламент № 575, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Чл. 26. 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.

Чл. 27. 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. 28. (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 цялостните резултати 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. Променливото възнаграждение се определя така, че общият му размер да не ограничава способността на инвестиционния посредник да поддържа и да подобрява капиталовата си база.

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

Чл. 30. (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. рисков коригирана възвръщаемост на капитала (RAROC);
2. възвръщаемост на рисков коригирания капитал (RORAC);
3. икономическа доходност;
4. вътрешен икономически рисков капитал;

5. нетен икономически принос;
6. рисково коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.

(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. 31. Оценката на резултатите от дейността на инвестиционния посредник, използвана за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

Чл. 32. При оценката за дейността на служителя се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 33. 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. 34. (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 № 575 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.

(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. 35. (1) 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.

(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. 36. (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 финансов надзор за прилагане.

Чл. 37. Дружеството приема решение за изплащане на конкретното променливо възнаграждение, в което се посочват условията, при които същото ще се изплаща.

Чл. 38. Инвестиционният посредник може да предоставя гарантирано променливо възнаграждение по изключение само на новоназначени служители по чл. 4, ал. 1, т. 1 – 4 от тази Политика за първата година от назначаването им и при условие, че разполага със собствен капитал, отговарящ на нормативните изисквания.

Чл. 39. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща или определя само ако изплащането:

1. не застрашава стабилността на инвестиционния посредник, отчитайки неговото финансово състояние като цяло;
2. е обосновано въз основа на резултатите, постигнати от инвестиционния посредник, стопанската единица и съответното лице.

Чл. 40. (1) Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от Дружеството рискове.

(2) Променливо възнаграждение може да бъде изплатено след като Съветът на директорите е приел отчетите за съответното тримесечие, респективно Общото събрание на акционерите е приело годишния финансов отчет на Дружеството.

Чл. 41. Променливото възнаграждение се изплаща чрез нормативно позволени инструменти и/или методи и при стриктно спазване на изискванията на Регламент № 575, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Чл. 42. 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.

Чл. 43. 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. 44. Инвестиционният посредник може да удържи или поиска възстановяване на суми, които са в размер до 100 % от общото променливо възнаграждение.

Чл. 45. Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на Дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение.

ГЛАВА ТРЕТА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ

Чл. 46. (1) Възнагражденията на изпълнителните членове на Съвета на директорите се определят от Съвета на директорите.

(2) Решението на Съвета на директорите се приема с мнозинство от представените членове, освен ако в Устава на Дружеството не е предвидено друго.

Чл. 47. (1) 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.

(2) Решението на общото събрание се приема с мнозинство от представените акции, освен ако в Устава не е предвидено друго.

Чл. 48. Извън случаите на предходния член, възнагражденията на служителите на Дружеството се определят от Съвета на директорите.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

Чл. 49. (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.

ГЛАВА ПЕТА

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 50. Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения се определя съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и подзаконовите актове по прилагането му, 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 ИП, акционерите и клиентите му.

Чл. 51. 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, резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени суми.

Глава Шеста

ПОЛИТИКА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл. 52. 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. 53. (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 може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на ИП.

(3) Разпределянето на съществена част от променливото възнаграждение, което е не по-малко от 40 %, се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от естеството на дейността на инвестиционния посредник и произтичащите от това рискове, както и от длъжността на съответния служител. За лицата, получаващи променливо възнаграждение в особено голям размер, разсрочената част е най-малко 60 %.

Чл. 54. (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.

ГЛАВА СЕДМА

ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 55. (1) С случай че ИП се възползва от извънредна държавна помощ, приложение намират и следните правила:

1. в случаите по чл. 8, ал. 3, 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. посредникът реструктурира 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 то е финансово стабилно.

ГЛАВА ОСМА

ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 56. Инвестиционният посредник се ангажира да оповестява годишно информация, в съответствие със заложените изисквания за оповестяване в чл. 32, ал. 1, чл. 68, ал. 1 и чл. 75 от Наредба № 50.

ГЛАВА ДЕВЕТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 57. Съветът на директорите на ИП:

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. 58. Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията.

Чл. 59. Прилагането на Политиката подлежи на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от отдела за вътрешен контрол.

ГЛАВА ДЕСЕТА

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Тази политика е приета на основание чл. 24, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, във връзка с чл. 7, във връзка с чл. 18 и чл. 19 от Наредба № 50.

§ 2. Тази политика е приета от Съвета на директорите на ИП на 29.01.2016 г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 25.03.2016 г.