

ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ДЕ НОВО ЕАД

I. Общи положения

1. 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, и има следните цели:

1.1. да въведе ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в инвестиционния посредник;

1.2. възнагражденията на служителите да са в съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Де Ново ЕАД;

1.3. да се въведат мерки за избягване на конфликт на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;

1.4. да осигури надеждното и ефективно управление на риска и да ограничи поемането на риск, който надвишава допустимите нива.

2. Политиката намира приложение при формиране възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, както и спрямо възнагражденията на следните категории персонал:

2.1. висшия ръководен персонал – изпълнителните директори, ръководителите на отдели (дирекции);

2.2. служители, изпълняващи контролни функции – ръководителите на отдели (дирекции) „Вътрешен контрол“, „Управление на риска“ и „Вътрешен одит“;

2.3. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – лицата, имащи право да сключват договори от името и за сметка на Де Ново ЕАД;

2.4. всички служители, чийто възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служителите по предходните точки и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

II. Възнаграждения

3. 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 пр.).

3.1. Постоянното възнаграждение представлява плащания или стимули към служителя, които не отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността.

3.2. Постоянното възнаграждение е достатъчно висок дял от общото възнаграждение и съответства на вида на предоставяните професионални услуги, нивото на образование на служителя, положението което заема в корпоративната структура, професионалния опит и др.

3.3. В постоянните възнаграждения се включва основната работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система за заплащане на труда, допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в друг нормативен акт или колективен трудов договор, и всички други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт;

4. Променливото възнаграждение представлява допълнителни плащания или стимули, които зависят от резултатите от дейността и размера му се основава на комбинация от оценките за дейността на служителя, на отдела (дирекцията), в който/която работи служителят, и на цялостните резултати на Де Ново ЕАД.

4.1. Когато е необходимо, оценките по т. 4. обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от посредника рискове.

4.2. 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.

4.3. Общият размер на променливото възнаграждение не трябва да ограничава способността на посредника да поддържа и адекватно да подобрява капиталовата си база.

4.4. ИП прилага гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано.

4.5. Инвестиционният посредник определя подходящи съотношения между постоянните и променливите елементи на общото възнаграждение, като при това се прилага принципът, че променливите елементи не надхвърлят 100% от постоянните елементи на общото възнаграждение за всяко лице.

4.6. Променливото възнаграждение не може да се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на Регламент (ЕС) 575/2013, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

4.7. Гарантирано променливо възнаграждение може да се изплаща единствено на новоназначени служители и само за първата година.

4.8. Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспехът или некоректно поведение.

4.9. Висшият ръководен персонал не може да използва лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефекта на отчитането на риска, заложен във възнагражденията им.

4.10. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на посредника, като се вземат предвид финансовото състояние на инвестиционния посредник и резултатите от дейността на посредника, на структурното звено, и на приноса на съответния служител.

4.11. Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения, а при екстремни ситуации може да се изисква и възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

4.12. 50% от променливото възнаграждение представлява съвкупност от следните елементи:

- акции, други инструменти, свързани с акции, както и равностойни непарични инструменти, които са част от капитала на инвестиционния посредник, в случай, че инвестиционния посредник не е публично дружество;

- когато е възможно, други инструменти по смисъла на чл. 52 или чл. 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.

4.13. Инструментите по т. 4.12. подлежат на подходяща политика на ограничаване на прехвърлянето им, целяща постигане на съответствие между стимулите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник.

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

4.15. За лицата, получаващи променливо възнаграждение в размер над 100 000 лева, разсрочената част е най-малко 60%.

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

4.17. Де Ново ЕАД не предвижда облаги, свързани с пенсиониране и не се е възползвало от извънредна държавна помощ.

III. Разсрочване на променливите възнаграждения

5. След като бъдат определени размерите и формите на изплащане, Съветът на директорите приема решение за датите на заплащане и съответно за разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения при спазване на ограниченията, заложи в т. 4.14. и 4.15. от настоящата политика.

5.1. При всяко изплащане на променливо възнаграждение, Съветът на директорите преценява дали това няма да доведе до застрашаване стабилността на Де Ново ЕАД, като за целта отчита текущите финансови резултати.

IV. Възнаграждения на висшия ръководен персонал

6. Възнагражденията на висшия ръководен персонал се определят в съответствие с неговите правомощия, отговорности и опит.

6.1. Общия размер на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите и неговото разпределение се определят от едноличния собственик на капитала, като т.т. 4.12-4.15. се прилагат за частта от общия годишен размер на възнаграждението на всеки член на Съвета на директорите, която надхвърля 60 000 лева.

6.3. Възнагражденията на служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на висшия ръководен персонал се определят от Съвета на директорите.

V. Оповестяване на информация

7. СД на инвестиционния посредник извършва периодичен преглед на основните принципи на политиката, актуализира най-малко един път годишно в срок до 31 декември и я представя на общото събрание заедно с отчета за дейността.

7.1. При необходимост прегледът по предходната алинея се извършва по-често.

7.2. Прилагането на политиката за възнагражденията подлежи на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно и от отдела за вътрешен одит.

7.3. При установени при прегледа съществени слабости отделът за вътрешен одит незабавно представя пред СД препоръки за необходимост от промени и следи да бъдат предприети действия за отстраняването на

слабостите.

7.4. СД на инвестиционния посредник осъществява пряк надзор върху възнагражденията съгласно настоящата политика.

7.5. Инвестиционният посредник оповестява публично незабавно след одобрението от управителния орган най-малко информацията по чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 във връзка с настоящата политика.

7.6. Членовете на СД 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.

V. Заключение разпоредби

8. Настоящата политика се предоставя на всички служители за запознаване.

9. Настоящата политика е приета на заседание на Съвета на директорите от 14.12.2015г.