

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК БЕНЧМАРК ФИНАНС**

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на инвестиционен посредник БенчМарк Финанс АД (по-долу наричан само „дружеството“ или „инвестиционният посредник“) регламентира системата за възнагражденията на служителите на дружеството.

Цели

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

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.

Категории персонал

Чл. 4. (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 съизмерни 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 управителния или контролния орган на инвестиционния посредник за ежедневното управление на инвестиционния посредник. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи.

(3) Служители, чиято дейност е свързана с поемането на рискове са следните:

1. Служители, които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на инвестиционния посредник (брокери и дилъри);
2. Служители, които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти);
3. Служители, които сключват договори с клиенти от името и за сметка на дружеството (обслужващи клиенти);
4. Служители, които в длъжностната им характеристика изрично е предвидено това.

(4) 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 и отдел Нормативно съответствие.

2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Общи положения

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

Чл. 6. Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството за извършваните от персонала дейности.

Чл. 7. (1) Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси. Възнаграждението се формира по начин да няма пряка връзка между възнаграждението на ръководители и служители.

(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 становища по въпроси, засягащи риска, финансовия контрол или изискванията за нормативно съответствие са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

(3) При формиране на възнаграждението не съществува пряка връзка между възнагражденията на служителите, извършващи основно една дейност, и възнагражденията на други лица, извършващи основно друга дейност за инвестиционния посредник, или приходите, реализирани от последните, когато това може да се породи конфликт на интереси във връзка с изпълнението на тези дейности.

Чл. 8. 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. 9. (1) Възнагражденията на служители (схемата на бонуси или допълнителни променливи възнаграждения) на БенчМарк Финанс са комбинация от няколко елемента и всякакви елементи, свързани с реално осъществената от клиенти търговия и обеми сделки не оказват влияние върху бонусите и променливото възнаграждение на служителите на посредника.

(2) Забранява се формирането на възнаграждения или раздаването на стимули, в резултат на които съответните лица от персонала могат да предпочетат собствените си интереси или интересите на посредника в потенциален ущърб на един или друг клиент.

Чл. 10. (1) Инвестиционният посредник 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.

(2) Дружеството определя постоянното и променливото възнаграждение в подходящо съотношение, така че постоянното да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, както и да позволява прилагането на гъвкава политика

относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано.

(3) 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 КФН по предложение на заместник – председателя ръководещ управление „Надзор на инвестиционната дейност“.

Чл. 11. Изпълнението на решенията относно възнагражденията 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.

Постоянно възнаграждение

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**, 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.

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).

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). Постоянното възнаграждение представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение.

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

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.

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.

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.

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

Чл. 21. (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. 22. Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 3-то число на месеца, следващ месеца, за който се начислява.

Чл. 23. Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

Променливо възнаграждение

Чл. 24. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството.

Чл. 25. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в настоящата политика изключения. Възможно е променливо възнаграждение да не бъде изплащано на всички или някои от служителите.

Чл. 26. Инвестиционният посредник не може да изплаща променливото възнаграждение с инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Регламент (ЕС) № 575/2013, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

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.

Размер на променливото възнаграждение

Чл. 28. (1) 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.

(2) Променливото възнаграждение се определя така че общият му размер да не ограничава способността на инвестиционния посредник да поддържа и да подобрява капиталовата си база.

Чл. 29. (1) Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за резултатите от дейността на отделния служител, на съответния отдел/звено, както и на цялостните резултати на инвестиционния посредник и неговото финансово състояние.

(2) 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

(3) 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. рисков 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 оценка на дейността на всеки служител 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 (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 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. Изискванията на чл. 33 и чл. 34 може да не се прилагат, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 000 лв. и не превишава 30 на сто от общото годишно постоянно възнаграждение и ако изискванията на чл. 24 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им са спазени.

Чл. 36. (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. 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 финансов надзор за прилагане.

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

Изплащане на променливото възнаграждение

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 (ЕС) № 575/2013, 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.

Възстановяване на изплатено променливо възнаграждение

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 удръжки от постоянното възнаграждение.

3. 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.

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

Чл. 47. (1) Постоянното възнаграждение на изпълнителните 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 на дружеството не е предвидено друго.

Чл. 48. 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. 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.

5. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

Чл. 50. 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 на посредника.

Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост

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

6. ПОЛИТИКАТА 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 дружеството.

Чл. 54. 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. 55. (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.

7. ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 56. (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. 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 дружеството е финансово стабилно.

8. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 57. 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 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

9. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 58. 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. 59. Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията.

Чл. 60. Отделът по нормативно съответствие извършва периодичен независим вътрешен преглед на Политиката най-малко веднъж годишно.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на основание чл. 65, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, както и във връзка с чл. 18 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

§ 2. Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на дружеството на 24.11.2015 г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 24.11.2015 г., изменена и допълнена от Съвета на директорите с протокол от 24.07.2018 г. и одобрена от Общото събрание на акционерите на 24.07.2018 г., изменена и допълнена от Съвета на директорите с протокол от 07.02.2019 г. и одобрена от Общото събрание на акционерите на 07.02.2019 г.