

**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“) е приета на основание чл. 22 от Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50) и 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, участващи в предоставянето на услуги на клиентите на инвестиционния посредник, която да насърчава отговорно бизнес поведение и справедливо третиране на клиентите, включително при възникване на конфликти на интереси.

Основни принципи и изисквания

Чл. 3. (1) При разработването и прилагането на политиката за възнагражденията инвестиционният посредник прилага следните принципи:

1. политиката за възнагражденията е ясно документирана и пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на дейностите на инвестиционния посредник;
2. политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
3. политиката за възнагражденията е съобразена с разумното и ефективното управление на риска и насърчава такова поведение;
4. политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията и целите на инвестиционния посредник и е съобразена с дългосрочните последици от взетите инвестиционни решения;
5. политиката за възнагражденията включва мерки за избягване на конфликти на интереси, поощрява отговорното осъществяване на стопанска дейност и насърчава осведомеността за риска и предпазливото поемане на риск;
6. контролният орган на инвестиционния посредник, а когато не е създаден такъв - управителният орган на инвестиционния посредник, приема и периодически подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение;
7. изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед от звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания;
8. служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от функциите в инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол, разполагат с необходимите правомощия и получават възнаграждение според това доколко постигат свързаните с техните функции цели, независимо от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират;
9. (Изм. с реш. на СД от 20.01.2026 г.) възнаграждението на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания, се контролира пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв комитет не е създаден - от контролния орган на инвестиционния посредник, а когато не е създаден и контролен орган - от

управителния орган на инвестиционния посредник. Когато балансовите и задбалансовите активи през четиригодишния период непосредствено преди текущата финансова година надхвърлят като средна стойност 100 млн. евро, инвестиционният посредник задължително създава комитет по риска и комитет по възнагражденията (чл. 61а от ЗПФИ);

10. в политиката за възнагражденията се определят отделни критерии за определяне на:

а) основното постоянно възнаграждение, което най-вече отразява съответния професионален опит и отговорностите в рамките на организацията, както е посочено в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

б) променливото възнаграждение, което отразява устойчивите и коригирани с оглед на риска резултати от дейността на служителя, както и резултатите от дейността, надхвърлящи изискванията по длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

11. постоянният елемент (постоянното възнаграждение) представлява преобладаващо голям дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливите елементи (променливото възнаграждение) на възнаграждението, включително възможността да не се изплащат променливи елементи на възнаграждението.

(2) Инвестиционният посредник въвежда и прилага принципите, посочени в ал. 1, по начин, подходящ за неговия мащаб и вътрешна организация и за естеството, обхвата и сложността на неговата дейност.

(3) (Нова с реш. на СД от 30.01.2025 г.) Инвестиционният посредник спазва насоките на Европейския орган за ценни книжа и пазари относно изискванията за възнагражденията съгласно Директива 2014/65/ЕС, когато Комисията е взела решение за прилагането им в надзорната си практика.

Категории персонал

Чл. 4. (1) Настоящата политика намира приложение спрямо всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

1. членовете на управителния и на контролния орган и висшият ръководен персонал (включително прокуриста на дружеството);

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

3. служители, изпълняващи контролни функции, и

4. всички служители, чиито възнаграждения са най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите персонал по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи.

(2) Висш ръководен персонал са физически лица, които имат ръководни функции в инвестиционни посредник като са отговорни и се отчитат пряко на изпълнителните директори, прокуриста или Съвета на директорите. Тези физически лица са различни от лицата членовете на управителния или контролния орган и от служителите, които изпълняват контролни функции в инвестиционния посредник. Като висш ръководен персонал дружеството ще третира лицата, назначени за ръководители

на отдели или звена в инвестиционния посредник, без ръководителите на отдел Нормативно съответствие и на звеното за управление на риска.

(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 (инвестиционни консултанти или брокери на финансови инструменти);

2. Служители, които осъществяват управление на портфейл на клиенти (инвестиционни консултанти);

3. Служители по чл. 77, ал. 3 от ЗПФИ, които сключват договори по чл. 82, ал. 1 от ЗПФИ и приемат нареждания на клиенти за сделки с финансови инструменти;

4. Служители, за които изрично е предвидено извършването на дейности, свързани с поемането на рискове съгласно вътрешните правила и политики за организация и управление на инвестиционния посредник и/или в длъжностната им характеристика.

(4) Служители, изпълняващи контролни функции се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия съгласно вътрешните правила и политики на инвестиционния посредник, за да упражняват контролните си функции. Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на звеното за управление на риска и на 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 възнаграждения, като заплати и други финансови и материални 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, участващи главно в извършването на една дейност, и възнагражденията на други служители, извършващи или участващи главно в друга дейност за инвестиционния посредник, или приходите, реализирани от последните, когато това може да породии конфликт на интереси във връзка с изпълнението на тези дейности.

Чл. 8. Възнагражденията могат да бъдат постоянни и променливи. И двата компонента на възнагражденията могат да включват всички форми на парични плащания, както и други финансови и материални стимули като напр. парични премии или бонуси, акции и други финансови инструменти, допълнително здравно или социално осигуряване, застраховки със или без инвестиционен елемент, социални облаги или стимули, облаги, свързани с пенсиониране 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 осъществяването 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 постоянния и променливия елемент на общото възнаграждение, като отчита стопанската дейност на инвестиционния посредник и свързаните с нея рискове, както и влиянието на различните категории персонал по чл. 4, ал. 1, върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(2) Дружеството определя постоянното и променливото възнаграждение в подходящо съотношение, така че постоянното да представлява преобладаващо голям дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността да не се изплащат елементите на променливото възнаграждение.

Чл. 11. Изпълнението на решенията относно възнагражденията на членове на управителния или контролния орган, взети от Общото събрание на акционерите или от Съвета на директорите на дружеството може да бъде спряно от квестор, в случай че такъв бъде назначен на дружеството в някоя от предвидените в закона хипотези.

3. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 12. (1) За целите на настоящите 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 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. Постоянното възнаграждение се определя в зависимост от професионалния опит и отговорностите в рамките на организацията, посочени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор или в договора за управление. Дружеството прилага комплексно следните критерии при определяне на постоянното възнаграждение:

1. функционални отговорности на длъжността и звеното, в което работи служителят;
2. сложност и тежест на възложените задължения;
3. ниво в корпоративната структура, което заема служителят;
4. отговорност за осъществяване на контрол за изпълнението на функциите на други служители в дружеството;
5. изискване за притежаване на определен лиценз или разрешително за упражняване на дейността от служителя;
6. професионален опит;
7. ниво на образование на служителя;
8. 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 минимален 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.

4. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 24. Променливото възнаграждение отразява устойчивите и коригирани с оглед на риска резултати от дейността на служителя, както и резултатите от дейността, надхвърлящи изискванията по длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление.

Чл. 25. Гарантираното променливо възнаграждение не е съвместимо с разумното управление на риска или с принципа за заплащане според резултатите и не се включва в бъдещи планове за възнагражденията в инвестиционния посредник, предвид това дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в случаите, предвидени по изключение в настоящата политика. 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) 2019/2033, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Критерии и принципи при определяне на променливо възнаграждение

Чл. 27. За всяко променливо възнаграждение, предоставено и плащано от инвестиционен посредник на категориите персонал, посочени в чл. 4, се прилагат освен изискванията на чл. 3 и следните изисквания:

1. когато променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се определя като комбинация от оценките за резултатите на отделното лице, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на инвестиционния посредник;

2. при оценката на резултатите на дадено лице се вземат предвид финансови и нефинансови критерии;

3. оценката на резултатите по т. 1 обхваща период от няколко години, като се отчита стопанският цикъл на инвестиционния посредник, както и неговите стопански рискове. В тази връзка инвестиционният посредник е приел, че оценката на дейността ще обхваща период от най-малко 2 години.

4. променливото възнаграждение се определя така, че да не влияе върху способността на инвестиционния посредник да осигури стабилна капиталова база;

5. променливото възнаграждение може да е гарантирано по изключение само за новоназначени служители за първата година от назначаването им и при условие, че инвестиционният посредник разполага със собствен капитал над нормативните изисквания;

6. обезщетенията, свързани с предсрочното прекратяване на трудов договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на отделното лице, като с тях не се възнаграждава неуспех или некоректно поведение;

7. обезщетенията, свързани с договори за предходна заетост, са съобразени с дългосрочните интереси на инвестиционния посредник;

8. измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на групите от променливи елементи на възнаграждението, отчита всички видове настоящи и бъдещи рискове и свързаните с капиталовите изисквания и изискванията за ликвидност разходи в приложение на Регламент (ЕС) 2019/2033;

9. при разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на инвестиционния посредник се отчитат всички видове настоящи и бъдещи рискове.

Променливо възнаграждение, предоставяно в инструменти

Чл. 28. (1) Предоставянето на допълнително променливо възнаграждение под формата на инструменти има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството. Най-малко 50 % от променливото възнаграждение се състои от един от следните инструменти:

а) акции или равностойни права на собственост - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник като предоставянето му има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството.

б) свързани с акции инструменти или равностойни непарични инструменти - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник;

в) инструменти на допълнителния капитал от първи ред или на капитала от втори ред или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти на базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани и които отразяват адекватно кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие;

г) непарични инструменти, които отразяват инструментите на управлението портфейл;

(2) Когато инвестиционен посредник не емитира нито един от инструментите, посочени в ал. 1, той подава до КФН заявление за одобрение използването на алтернативни мерки за постигане на целите по ал. 1, като за издаване на одобрението се прилага съответно чл. 172 от Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

(3) Променливото възнаграждение не се изплаща посредством финансови инструменти или методи, които улесняват неспазването на Регламент (ЕС) 2019/2033, ЗПФИ и Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

(4) По отношение на посочените в ал. 1 инструменти се провежда подходяща политика на задържане за постигане на съответствие между стимулите за служителя и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, неговите кредитори и клиенти. Конкретните параметри и условията на подходящото задържане на инструментите се определят с решението за предоставяне на допълнителното променливо възнаграждение под формата на инструментите по настоящия член.

(5) Комисията по предложение на заместник-председателя може да наложи ограничения върху вида и формата на посочените в ал. 1 инструменти или да забрани използването на определени инструменти за целите на променливото възнаграждение.

(6) Изискванията и ограниченията по настоящия член се прилагат и по отношение на частта от променливото възнаграждение под формата на инструменти по настоящия член, предоставени при условията на отложено разпределение.

Изплащане на променливото възнаграждение. Отложено разпределение

Чл. 29. Променливо възнаграждение може да бъде изплатено след като Съветът на директорите се е запознал с финансовите резултати от дейността на дружеството за съответния месец, тримесечие или година.

Чл. 30. (1) Най-малко 40 % от променливото възнаграждение се отлага за срок от три до пет години в зависимост от стопанския цикъл на инвестиционния посредник, естеството на стопанската му дейност, неговите рискове и дейността на съответния служител, освен когато размерът на променливото възнаграждение е особено висок, като в този случай частта на отложеното променливо възнаграждение възлиза на най-малко 60 %.

(2) Променливото възнаграждение, платимо съгласно ал. 1 при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип като неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

(3) Периодът на отложено разпределение започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение, и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

(4) Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на затруднения в икономическата дейност на дружеството.

Преустановяване изплащането или възстановяване на вече изплатено променливо възнаграждение

Чл. 31. (1) До 100 % от променливото възнаграждение не се изплаща при нисък или отрицателен финансов резултат на инвестиционния посредник, включително могат да се удържат или възстановяват изплатени суми от променливо възнаграждение, при спазване минимум на следните критерии:

а) съответният служител е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;

б) съответният служител вече не отговаря на изискванията за квалификация и надеждност.

(2) Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удръжки от постоянното възнаграждение на служителя.

Пенсионна политика при изплащане на променливото възнаграждение

Чл. 32. Пенсионната политика на инвестиционния посредник отговаря на стратегията за дейността, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник. Към настоящия момент инвестиционният посредник не планира отделна специфична пенсионна политика, изплащане на допълнителни премии или други облаги, свързани с пенсиониране, включително предоставяне на допълнителни стимули под формата на инструменти по чл. 25, ал. 1, т. 10 от Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните

посредници и осъществяването на надзор за спазването им. В случай, че за в бъдеще бъдат предвидени такива, инвестиционният посредник ще спазва следните ограничения:

1. Когато служител напусне инвестиционния посредник, преди да навърши пенсионна възраст, инвестиционният посредник задържа за срок от пет години облагите, свързани с пенсиониране, които са му били предоставени под формата на посочените в чл. 25, ал. 1, т. 10 от Наредба № 50 инструменти.

2. Когато служител придобие правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст и се пенсионира, облагите, свързани с пенсиониране, се изплащат на служителя под формата на посочените в чл. 25, ал. 1, т. 10 от Наредба № 50 инструменти и подлежат на петгодишен период на ограничаване на прехвърлянето им.

Изключение при прилагане на настоящата политика

Чл. 33. (Изм. с реш. на СД от 20.01.2026 г.) Изискванията и ограниченията на чл. 28, чл. 30 и 32 може да не се прилагат, в следните случаи:

1. когато размерът на балансови и задбалансови активи на инвестиционния посредник през четиригодишния период непосредствено преди текущата финансова година не надхвърля като средна стойност 100 млн. евро;

2. по отношение на служител, чието годишно променливо възнаграждение не надхвърля 50 000 евро и не превишава 25 на сто от общото му годишно възнаграждение. (чл. 29 от Наредба № 50)

Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

Чл. 34. Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения отчита постигнатите от служителя с течение на времето резултати 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. 35. 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, отчитане на резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени суми.

5. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 36. (1) Възнагражденията на изпълнителните членове на Съвета на директорите и на прокуриста 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. 37. (1) Възнаграждението 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 на дружеството не е предвидено друго.

Чл. 38. (1) Възнагражденията на висшия ръководен персонал, чиито възнаграждения са съизмерни с тези на изпълнителните директори и/или прокуриста се определят от Съвета на директорите. Възнагражденията на останалите категории персонал по чл. 4 се определят от изпълнителните директори.

Чл. 39. (1) Решението за определяне изплащането на допълнително променливо възнаграждение се взема от съответния компетентен орган на дружеството, както следва:

1. Общото събрание на акционерите взема решенията, с които се определя изплащане допълнително променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите;

2. Съветът на директорите взема решенията, с които се определя изплащане на допълнително променливо възнаграждение на изпълнителните директори, на прокуриста и на останалите категории персонал по чл. 4 от настоящата политика.

(2) В решението за изплащане на конкретно допълнително променливо възнаграждение се посочват размера, формата на възнаграждението, начина на предоставяне, сроковете и другите съществени условия, при които същото ще се предоставя.

6. ИЗВЪНРЕДНА ПУБЛИЧНА ПОМОЩ

Чл. 40. Когато инвестиционен посредник получава извънредна публична финансова подкрепа по смисъла на § 1, т. 13 от допълнителните разпоредби на Закона за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници, се прилагат следните правила:

1. инвестиционният посредник **не плаща** променливо възнаграждение на членовете на управителния и контролния орган;

2. когато е несъвместимо с поддържането на стабилна капиталова база на инвестиционния посредник и със своевременното прекратяване на извънредната публична финансова подкрепа, плащането на променливо възнаграждение на всички служители, които не са членове на управителния и контролния орган, е ограничено до част от нетните приходи.

7. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА. УВЕДОМЯВАНЕ НА КФН

Чл. 41. (1) Инвестиционният посредник във връзка с политиката за възнагражденията предоставя на Комисията и оповестява публично в деня, в който публикува годишния си финансов отчет, най-малко информацията по чл. 51, алинея първа, букви "в" и "г" от Регламент (ЕС) 2019/2033, включително аспектите на неутралност спрямо пола и разликата в заплащането на жените и мъжете - за категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено отражение върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(2) Комисията предоставя информацията по ал. 1 на ЕБО и я използва за сравняване на тенденциите и практиките при възнагражденията.

(3) Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО относно прилагането на разумна политика за възнагражденията и насоките на ЕБО за

неутралните по отношение на пола политики за възнагражденията, когато Комисията е взела решение за прилагането им в надзорната си практика.

Чл. 42. (1) (Доп. с реш. на СД от 30.01.2025 г., изм. с реш. на СД от 20.01.2026 г.) Инвестиционният посредник предоставя на Комисията в срока по чл. 41, ал. 1 информация за броя на физическите лица, наети при него, чиито възнаграждения за финансовата година са в размер на 1 млн. евро или повече, с разбивка по степени от по 1 млн. евро, включително информация за служебните им задължения, съответната сфера на дейност и основните елементи на заплата, премиите, дългосрочните възнаграждения и пенсионните вноски. (чл. 32 Наредба № 50)

(2) При поискване инвестиционният посредник предоставя на Комисията данните за общото възнаграждение на всеки член на управителния и контролния орган, както и на всеки служител от висшия ръководен персонал.

(3) Комисията предоставя информацията по ал. 1 и 2 на ЕБО.

(4) Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО за улесняване на прилагането на ал. 1 - 3 и за осигуряване на последователността на събираната информация, когато Комисията е взела решение за прилагането им в надзорната си практика.

8. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 43. (1) Съветът на директорите на инвестиционния посредник приема и периодично подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение.

(2) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед от звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания;

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на основание чл. 65, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ във връзка с чл. 22 от Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

§ 2. Настоящата политика отменя политиката за възнагражденията, 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., изменена и допълнена от Съвета на директорите с протокол от 29.01.2021 г. и одобрена от Общото събрание на акционерите на 29.01.2021 г.

§ 3. Политиката за възнагражденията е приета с решение на Съвета на директорите от 04.07.2022 г. (одобрена от Общото събрание на акционерите на 04.07.2022 г.), изменена с решение на Съвета на директорите от 30.01.2025 г., изменена с решение на Съвета на директорите от 20.01.2026 г.