

ПОЛИТИКА за ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

на ИП „КЕПИТЪЛ МАРКЕТС“ АД

**съгласно Глава 3, раздел IV на Наредба №50 от 19.06.2015 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им и 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**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Тази политика е приета в съответствие с изискванията на Глава 3, раздел IV на Наредба №50 от 19.06.2015 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им и 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, в частност чл.450 от него ("Регламента").

За целите на тази политика възнаграждения са заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

1. висшия ръководен персонал;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции; и
4. всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник

II. ПОЛИТИКИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Ръководството на ИП, като взема предвид естеството, мащаба и сложността на дейността на ИП, структурата на вътрешната организация на ИП и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности следва да се стреми да постигне:

- (i) насърчаване на надеждното и ефективно управление на риска и да не бъде стимулирано поемане на риск, който надвишава приемливото ниво на риск, допускано от ИП.
- (ii) осигуряване на съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.

Във връзка чл. 18, ал. 3 от Наредба № 50 с настоящата политика се определя, че възнагражденията на лицата по чл. 18, ал. 1 от Наредба № 50 са единствено постоянни и не включват променлива част.

Служителите, изпълняващи контролни функции (вътрешен контрол), са независими от останалите служители на ИП, върху които упражняват надзор и получават възнаграждения

съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции. Възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции не зависят от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.

Възнагражденията на ръководните лица в областта на управлението на риска и на спазването на политиката, се контролират пряко от Съвета на директорите на дружеството.

С настоящата Политика не се предвиждат облаги, свързани с пенсиониране на служителите или ръководството на ИП.

Изготвянето и изпълнението на тази политика се възлага на Съвета на директорите на ИП. Политиката се одобрява от общото събрание на акционерите на ИП.

III. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ПРЕГЛЕД И КОРЕКЦИИ НА ПОЛИТИКА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Съветът на директорите на ИП подлага на преглед тази политика за възнагражденията поне веднъж годишно, а при констатирана необходимост прегледа може да се извършва и на по-кратък период. Отделът за вътрешен контрол извършва периодичен преглед, поне веднъж годишно, на прилагането на тази политика за възнагражденията. При констатирана необходимост от промяна и корекции на тази политика за възнагражденията ръководителят от отдел „Вътрешен контрол“ докладва на Съвета на директорите на ИП. На свой ред съветът на директорите предлага за гласуване на общото събрание на акционерите тази политика за възнагражденията.

IV. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

ИП във връзка с политиката за възнагражденията оповестява публично незабавно след одобрението от съвета на директорите най-малко следната информация за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ИП:

а) информацията относно процеса на вземане на решение, използван при определяне на политиката за възнагражденията, както и броя на заседанията, проведени от основния орган, който контролира възнагражденията, през финансовата година, включително — ако е приложимо — информацията за външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на политиката за възнагражденията и ролята на съответните заинтересовани участници;

б) информацията относно връзката между заплащането и постигнатите резултати – към датата на одобрение на тези правила такава не се предвижда;

в) обобщена количествена информацията относно възнагражденията, разграничена по видове дейност;

г) обобщена количествена информацията относно възнагражденията, разграничена поотделно за висшето ръководство и за служителите, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, като се посочва следното:

i) размерите на възнагражденията за финансовата година и броят на получателите;

ii) размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени – към датата на одобряване на тези правила такива не се предвиждат;

iii) възнагражденията при наемане на работа и обезщетенията при освобождаване от работа,

изплатени през финансовата година, и броят на получателите на такива плащания;

iv) размерите на обезщетенията при освобождаване от работа, отпуснати през финансовата

година, броят на получателите на такива обезщетения и най-високият размер на такова обезщетение, отпуснато на отделно лице.

д) при поискване от Комисия за финансов надзор — общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство.

Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО, приети от Комисия за финансов надзор за воденето на разумни политики за възнагражденията, съобразени със заложените в действащите нормативни актове принципи.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. За неуредените в настоящата политика въпроси се прилагат разпоредбите на Регламента, Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и на съответните подзаконовни актове, имащи отношение към дейността на инвестиционните посредници.

§2. Използваните специални термини в настоящата политика имат значението, което е фиксирано в легалните определения, уредени в Регламента, ЗПФИ и Наредба № 50.

§3. Изпълнителните директори на ИП могат да издава заповеди и инструкции по прилагането на настоящата политика.

§ 2. Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на ИП “КЕПИТЪЛ МАРКЕТС” АД с протокол от 31.10.2007 г. и са изменени и допълнени с Решение на Съвета на директорите на ИП “КЕПИТЪЛ МАРКЕТС” АД от 10.02.2012 год. и от 29.01.2015 година.

§4. Настоящата Политика за възнагражденията на ИП Кепитъл Маркетс АД. София, е приета от съвета на директорите на дружеството с решение по Протокол от 05.07.2011г. и е изменена и допълнена с Решение на Съвета на директорите на ИП “КЕПИТЪЛ МАРКЕТС” АД от 10.02.2012 год. и от 29.01.2016 година.

§5. Настоящата Политика за възнагражденията на ИП Кепитъл Маркетс АД. София, е одобрена от общото събрание на акционерите на дружеството с решение по Протокол от _____ и е задължителна за всички лица, работещи по договор за него.