

**ПОЛИТИКА за ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**на ИП „КЕПИТЪЛ МАРКЕТС“ АД**

**съгласно Закон за пазарите на финансови инструменти /ЗПФИ/, 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 /Наредба № 50, /, 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 / и Делегиран Регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива /Регламент (ЕС) № 565/2017/**

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Тази политика е приета на основание на чл. 65, ал. 1, т. 14 ЗПФИ и в съответствие с изискванията на Глава 3, раздел IV на Наредба №50, Регламент Г (ЕС) № 575/2013 в частност чл.450 от него ("Регламента") и чл. 27 от Регламент (ЕС) 2017/565 .

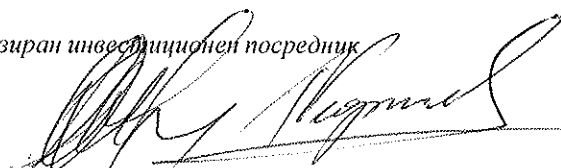
2. За целите на тази политика възнаграждения са заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

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 съизмерени с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник
3. Изисквания, ограничения и забрани, свързани със заплащане/предоставяне и получаването на възнаграждения, комисионни и други парични или непарични облаги от ИП /съгласно глава четвърта на Наредба № 58 от 28.02.2018 г. за изискванията за защита на финансовите инструменти и паричните средства на клиенти, за управление на продукти и за предоставяне или получаване на възнаграждения, комисионни, други парични или непарични облаги/, не са предмет на настоящата политика. Същите са част от Правилата за вътрешна организация на дружеството /раздел IV/.

**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 установи ясни, обективни и законосъобразни критерии при формиране на възнагражденията в дружеството и да постигне :

1. 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.





2. осигуряване на съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.

Критерии и изисквания при определяне на възнагражденията, съгласно настоящата политика са:

1. При определяне на възнагражденията да се отчитат включително интересите на всички клиенти на посредника, за да се гарантира че и клиентите биват третираны коректно и настоящата политика не уврежда техните интереси в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.

2. Възнагражденията се определят така, че да не създават конфликти на интереси или стимули, в резултат на които съответните лица могат да предпочетат собствените си интереси или интересите на посредника в потенциален ущърб на един или друг клиент.

3. Недопускане на дискриминация или неравностойно третиране на лицата, обект на политиката при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

4. Формирането на възнагражденията следва да мотивира служителите за качествено изпълнение на техните функции, което да е в съответствие с целите и стратегията на дружеството и неговите дългосрочни интереси.

5. При формиране на възнаграждението се осигуряват нива на заплащане, съответстващи на длъжността, приноса и качеството на съответния служител и в зависимост от професионалния опит и функционалните отговорности на длъжността на всеки служител, обект на политиката.

Във връзка с т. 1 и 2 на изложените по - горе критерии и изисквания и 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 под каквато и да е форма, както не включват под каквато и да е форма и други финансови и материални стимули по смисъла на глава трета, раздел IV от Наредба № 50.

Служителите, изпълняващи контролни функции, 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 извършва периодичен преглед на основните принципи на политиката, актуализира я най-малко един път годишно в срок до 31 декември и я представят на общото събрание заедно с отчета за дейността. При необходимост прегледът по предходното изречение се извършва по-често.

Отделът за проверка на съответствието също 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 ръководителя на



отдела незабавно докладва на Съвета на директорите на ИП и представя препоръките за необходимостта от промени. 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) информация 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 — информация за външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на политиката за възнагражденията и ролята на съответните заинтересовани участници;

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

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

г) обобщена количествена информация 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 ЗПФИ, Наредба № 50, Регламент (ЕС) № 575/2013, Регламент (ЕС) 2017/565 и на съответните други нормативни актове, имащи отношение към дейността на инвестиционните посредници.

§2. Изпълнителните директори на ИП могат да издават заповеди и инструкции по прилагането на настоящата политика.

§3. Настоящата политика е приета с решение на Съвета на директорите на ИП "КЕПИТЪЛ МАРКЕТС" АД с протокол от 08.05.2018г. и одобрена от ОС на акционерите на .....2018г.

Изп. Директор: .....

/Татяна Георгиева/

Изп. Директор: .....

/Мариана Миланова/