

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК “АВАЛ ИН” АД

I. Общи положения

чл. 1 (1) (изм. 05.07.2022г.) Настоящата политика за възнагражденията (политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в ИП „Авал Ин” АД на основание чл.65, ал.1, т.14 от Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и в съответствие с глава втора, раздел V от Наредба № 50 от 30.03.2022г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50).

(2) Целта на настоящата политика е да създаде рамка на възнагражденията в дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията при разумно управление на рисковете.

(3) (изм. 05.07.2022г.) Съветът на директорите приема и периодично подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение.

(4) (изм. 05.07.2022г.) Изпълнението на политиката за възнагражденията подлежи най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед от звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания.

чл. 2 (1) Настоящата политиката се прилага при формиране на възнагражденията на следните категории персонал:

1. Членовете на Съвета на директорите и висшия ръководен персонал - лицата с изпълнителни функции, които представляват инвестиционния посредник;
2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове - това са служителите, които сключват договори от името и за сметка на инвестиционния посредник (брокер), които осъществяват управление на портфейл (инвестиционен консултант) и които биха могли да окажат влияние върху финансовото състояние на посредника (счетоводител);
3. Служители, изпълняващи контролни функции - това са служителите, чиято основна задача е управление на риска, спазването на правилата, както и управлението на човешките ресурси (Ръководител Направление „Нормативно съответствие” и Главен счетоводител.

4. Всички служители, чиито възнаграждения са най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите персонал по т. 1 и 2 и чиято дейност оказва съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник (бек офис, фронт офис).

(2) Настоящата политика обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и материални стимули, вкл. облаги, свързани с пенсиониране за категориите персонал по ал.1.

II. Основни принципи

чл. 3 (1) (изм. 05.07.2022г.) Политиката за възнагражденията е в съответствие с и е пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на извършваните от ИП „Авал Ин” АД инвестиционни услуги и дейности.

(2) (изм. 05.07.2022г.) Политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола.

(3) 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 съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

(4) Възнагражденията се формират по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за инвестиционния посредник, или приходите, реализирани от последните.

чл. 4 (изм. 05.07.2022г.) При формирането на възнаграждението на лицата по чл. 2, ал. 1 се прилагат следните основни принципи:

1. Възнагражденията се формират в съответствие с надежно, разумно и ефективно управление на риска. Политиката не насърчава прекомерното поемане на риск от съответните служители;
2. Честност - недопускане на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнаграждението;
3. Съответствие с ценностите – целта е постигане на дългосрочно съответствие между личните цели на служителите и тези на дружеството като цяло. Тук се включва деловата стратегия, както и други ценности за посредника като спазване на правилата,

етични принципи, политика спрямо клиентите, избягване на конфликта на интереси и т.н.

4. Прозрачност – предоставяне на информация на служителите за изготвената и прилагана политика и оповестяването ѝ на интернет страницата на посредника.
5. Възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции не са зависими от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират.

чл. 5 (1) При определяне на възнагражденията на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

1. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, на които няма да бъде възложено управлението, се определят задължително от Общото събрание на акционерите.
2. Възнаграждението на изпълнителните членове на Съвета на директорите се определят от Съвета на директорите на дружеството
3. Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем) дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си.
 - 3.1 Гаранцията се внася в левове. Размерът на гаранцията се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3 (три) месечното им брутно възнаграждение;
 - 3.2 В случай на невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение до внасяне на пълния размер на гаранцията;
 - 3.3 Гаранцията се освобождава:
 - в полза на лицето, внесло гаранцията – след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност.
 - в полза на дружеството – в случай, че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.
4. Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите на редовно Общо събрание при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходна година и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обявена поканата за свикване на Общо събрание на акционерите.

(2) Прилагането на принципите по ал.1 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

чл. 6 (1) Принципи при определяне на възнаграждението на служителите, които са в трудово правоотношение с посредника:

1. Правилно прилагане на Кодекса на труда;
2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на служителите;
3. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при договарянето на тяхните работни заплати;
4. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите на посредника;
5. Избягване създаването на стимули за прекомерното поемане на риск;
6. Конкретно и ясно определяне на видовете допълнителни трудови възнаграждения, които се изпозват по силата на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;
7. Ръководството създава условия за осигуряване на вътрешна прозрачност чрез:
 - предоставяне на информация на служителите за процеса на разработване на **Политиката за възнагражденията**;
 - при прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и размерите, определени в Кодекса на труда.
8. При промяна на работодателя не се изплащат допълнителни обезщетения.

(2) Прилагането на принципите по ал.1 осигуряват прозрачност на получаваните възнаграждения.

III. Структура на възнагражденията

чл. 7 (1) Възнагражденията в посредника се формират само от основно (постоянно) възнаграждение – то се определя на база ролята и позицията на индивидуалния служител, вкл. неговите отговорности и комплексност на работата, изпълнението на задачите, състоянието/условието на пазара на труда.

(2) Целта на основното възнаграждение е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техният индивидуален принос към развитието на посредника.

(3) В ИП „Авал Ин” АД основното възнаграждение е двуконпонентно и включва основното месечно възнаграждение на всички категории служители и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Размерът на допълнителното възнаграждение е с постоянен характер.

(4) (изм. 05.07.2022г.) Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и осигурително законодателство и отразява съответния професионален опит и отговорностите в рамките на посредника, както е посочено в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление.

IV. Оповестяване на информация

чл. 8 (1) (изм. 05.07.2022г.) Инвестиционният посредник във връзка с политиката за възнагражденията предоставя на Комисията за финансов надзор 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, а именно:

в) обобщена количествена информация за възнагражденията, разграничена поотделно за висшето ръководство и за служителите, чиито действия оказват съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник, като се посочва следното:

i) размерите на изплатените за финансовата година възнаграждения, разделени на постоянно възнаграждение, вкл. описание на фиксираните елементи, и на променливо възнаграждение, както и броят на получателите;

ii) размерите и вида на изплатените променливи възнаграждения, разделени на парични средства, акции, свързани с акции инструменти и други видове, поотделно за изплатената авансово част и за частта с отложено плащане;

iii) размерите на отложените възнаграждения, изплатени за предходни периоди на изпълнение, разделени на дължима за финансовата година сума и дължима за следващите години сума;

iv) размера на дължимите за финансовата година отложени възнаграждения, които се изплащат през финансовата година и които са намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати;

v) изплатеното през финансовата година гарантирано променливо възнаграждение и броят на получателите на това възнаграждение;

vi) изплатените през предходни периоди обезщетения при освобождаване от работа, които са били изплатени през финансовата година;

vii) изплатените през финансовата година обезщетения при освобождаване от работа, разделени на авансово изплатени и на отложени обезщетения, броят на получателите на тези плащания и най-високият размер на изплатеното на едно лице плащане;

г) информация дали инвестиционният посредник се ползва от дерогация, предвидена в чл.32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034.

(2) (изм. 05.07.2022г.) 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.

(3) (нова, 05.07.2022г.) Инвестиционният посредник предоставя на Комисията за финансов надзор информация за броя на физическите лица, наети при него, чиито възнаграждения за финансовата година са в размер на левовата равностойност на 1 млн. евро или повече, с разбивка по степени от по левовата равностойност на 1 млн. евро, вкл. информация за служебните им задължения, съответната сфера на дейност и основните елементи на заплата, премиите, дългосрочните възнаграждения и пенсионните вноски.

(4) (нова, 05.07.2022г.) При поискване инвестиционният посредник предоставя на Комисията за финансов надзор данните за общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган, както и на всеки служител от висшия ръководен персонал.

V. (нов, 05.07.2022г.) Прозрачност на политиката във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивост

чл. 9 (1) Настоящата Политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта, съобразно Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги.

(2) Инвестиционния посредник като участник на финансовия пазар и като финансов съветник следи риска за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения, свързан със събития или условия от екологично, социално или управленско естество, които ако настъпят, могат да причинят действителни или потенциално съществени отрицателни въздействия върху стойността на инвестицията, но не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определянето и изплащането на възнагражденията. Не са определени критерии, според които оценката или намаляването на рисковете за устойчивост биха се заплащали отделно или биха се отразили върху размера на договореното възнаграждение.

Настоящата Политика за възнагражденията на ИП "АВАЛ ИН" АД е приета от Съвета на директорите на дружеството с решение по протокол от 16.05.2011г., изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 29.12.2015г., одобрена от Общото събрание на акционерите на 04.07.2016г., изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 05.07.2022г.