

# **П О Л И Т И К А**

## **ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК**

### **„РЕАЛ ФИНАНС“ АД**

#### **1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

##### **1.1. Цели**

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

##### **1.2. 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.

**Чл. 4.** Настоящата политика обхваща всички форми на възнаграждения, изпращани от дружеството, в това число:

1. заплати;
2. финансови стимули;
3. материални стимули.

##### **1.3. Категории персонал**

**Чл. 5. (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 съразмерни 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 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 и като прокуристи.

**(3)** Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на дружеството:

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

**(4)** За 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, Вътрешен одит, Нормативно съответствие (Вътрешен контрол).

## **2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

### **2.1. Общи положения**

**Чл. 6.** Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

**Чл. 7.** Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

**Чл. 8. (1)** Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

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

**(3)** 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. 9.** Дружеството определя единствено постоянно възнаграждение, което може да включва 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. 10.** Изпълнението на решения относно възнаграждения, взети от Общото събрание на акционерите или от Съвета на директорите може да бъде спряно от квестор, в случай че такъв бъде назначен на дружеството в някоя от предвидените в закона хипотези.

### **2.2. Постоянно възнаграждение**

#### **2.2.1. Общи положения**

**Чл. 11. (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 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, време на разположение и др.

#### **2.2.2. Критерии за определяне на постоянното възнаграждение**

**Чл. 12.** 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).

### **2.2.3. Размер на постоянното възнаграждение**

**Чл. 13.** Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

**Чл. 14. (1)** Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установения минимален месечен осигурителен доход за съответната професия.

**(2)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ - 50 лева.

**(3)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е най-малко 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, като по-висок процент се определя в индивидуалния договор.

**(4)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, положен между 22:00 ч и 6:00 ч. е 0.25 лева за отработен час.

**(5)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд, положен извън работното време на дружеството между 9:00 и 18:00 ч., се определя съгласно чл. 262 от Кодекса на труда.

**(6)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е на разположение и се намира извън територията на дружеството е 0.10 лева за отработен час.

### **2.2.4. Изменение на постоянното възнаграждение**

**Чл. 15. (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.

### **2.2.5. Изчисляване на постоянното възнаграждение**

**Чл. 16.** Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

**Чл. 17.** Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

### **2.2.6. Изплащане на постоянното възнаграждение**

**Чл. 18.** Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

**Чл. 19. (1)** Постоянното възнаграждение е 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. 20. (1)** Основната работна заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

**(2)** Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата.

**Чл. 21.** Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който се начислява.

**Чл. 22. (1)** При добросъвестно изпълнение на задълженията по трудов договор, на служителя е гарантирано изплащането на основното възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(2). Разликата до пълния размер на основното възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

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

### **3. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ**

**Чл. 24. (1)** Възнагражденията на изпълнителните членове на Съвета на директорите се определя от Съвета на директорите.

(2) Решението на Съвета на директорите се приема с мнозинство от представените членове, освен ако в Правилата за управление или в Устава на дружеството не е предвидено друго.

(3) Възнаграждението на прокуриста се определя от компетентния орган, съобразно Устава на дружеството.

### **4. ЛИЦА, ЧИИТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ СА СЪРАЗМЕРНИ С ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ**

**Чл. 25. (1)** Постоянното възнаграждение 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. 26.** 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.

### **5. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ**

**Чл. 27. (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.

### **6. ОСОБЕНИ СЛУЧАИ**

**Чл. 28.** Възнаграждението на ликвидатор на дружеството, в случай на влизане в сила на решение на КФН за отнемане на лиценза му, се определя от КФН и е за сметка на дружеството.

**Чл. 29.** Възнаграждение на квестор на дружеството, в случай на влизане в сила на решение на КФН по чл. 122, ал. 1 от ЗКФН, се определя от КФН и е за сметка на дружеството.

### **7. ПЕНСИОННИ ПРАВА**

**Чл. 30.** Дружеството не предвижда облаги, свързани с пенсиониране за своите служители и ръководен персонал.

### **8. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 31.** В случаите, в които дружеството има право да прекрати трудово правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестиято.

**Чл. 32.** При прекратяване на трудовото правоотношение от служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ, дружеството му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на

предизвестие - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

**Чл. 33. (1)** 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 му.

**(2)** Размерът на обезщетението не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

**Чл. 34.** 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.

**Чл. 35.** Дружеството може да изплаща и обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност за период от време, поради конфликт на интереси.

**Чл. 36.** При никакви обстоятелства дружеството не сключва споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

## **8. ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ**

**Чл. 37. (1)** С случай че дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, приложение намират и следните правила:

**1.** преструктурира 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;

**2.** на лицата, които ефективно ръководят дейността на инвестиционния посредник, не се изплаща допълнително възнаграждение, освен ако това е обосновано.

**(2)** Правилата на този член намират приложение до приемане на решение от Общото събрание на дружеството относно неговия финансово резултат, в което е отчетено че дружеството е финансово стабилно.

## **9. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

### **9.1. Състав**

**Чл. 38.** Дружеството създава Комитет по възнагражденията, чиито състав е формиран от членовете на Съвета на директорите на дружеството.

### **9.2. Мандат**

**Чл. 39.** Мандатът на Комитета съвпада с мандата на Съвета на директорите на дружеството.

### **9.3. Правомощия**

**Чл. 40. (1)** Комитетът по възнагражденията разполага със следните правомощия:

**1.** отговаря за изготвяне на решения относно възнагражденията;

**2.** осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на отдела за управление на риска и на отдела за нормативно съответствие (вътрешен контрол);

**3.** произнася се по стимулите за управление на риска, капитала и ликвидността.

**(2)** При вземането на решения по чл. 40, ал. 1, т. 1 се отчитат дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и други заинтересовани страни в дружеството, както и обществения интерес.

## **10. КОМИТЕТ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ**

**Чл. 41.** С оглед характера, обхвата и сложността на извършваната дейност, дружеството не създава Комитетът за подбор на кандидати.

## **11. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА**

**Чл. 42.** Дружеството оповестява следната информация, касаеща предоставяните от него възнаграждения на служителите, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия му профил:

**1.** Дружеството разкрива публично Политиката за възнагражденията и информацията за нея в седемдневен срок от приемането им.

**2.** Актуализацията на Политиката за възнагражденията и информацията към нея се оповестяват в седемдневен срок от приемането им.

**3.** Обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена по видове дейност.

**4.** 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:

- размерите на възнагражденията за финансовата година;
- броят на получателите;
- размерите и вида на променливите елементи на възнагражденията, разделени на парични средства акции, свързани с акции инструменти и други;
- размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени;
- размерите на разсрочените възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени и намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати;
- възнагражденията при наемане на работа, изплатени през финансовата година;
- обезщетенията при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година;
- броят на получателите на такива плащания;
- размерите на обезщетенията при освобождаване от работа, отпуснати през финансовата година;
- броят на получателите на обезщетения при освобождаване от работа;
- най-високият размер на обезщетение при освобождаване от работа, отпуснато на отделно лице

**5.** Броя на отделните лица, получаващи възнаграждение от 1 милион евро или повече за една финансова година, както и:

- за възнаграждение от 1 милион евро до 5 милиона евро - разпределени на интервали от по 500 000 EUR;
- за възнаграждение от 5 милиона евро и повече - разпределени на интервали от по 1 милион евро.

**6.** Общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство - при поискване от държавата членка или компетентния орган.

**Чл. 43.** В случай на изготвяне и предоставяне на препоръки, наред с другата нормативно установена информация, дружеството оповестява дали неговото, респективно на лицата участвали при изготвяне на препоръката, възнаграждението е обвързано с инвестиционни сделки с инструментите, за които се отнася препоръката.

## **12. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 44. 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. 45.** Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията.

**Чл. 46.** Отделът за нормативно съответствие (вътрешен контрол) извършва периодичен независим вътрешен преглед на Политиката.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Настоящата политика е приета на основание чл. 24, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, както и във връзка с чл. 7 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

**§ 2.** При приемане на настоящата Политика са взети предвид следните нормативни актове:

**1.** ДИРЕКТИВА 2013/36/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 26 юни 2013 година относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО;

**2.** 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;

**3.** Закон за пазарите на финансови инструменти, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 94 от 04.12.2015 г.;

**4.** Закон срещу пазарните злоупотреби с финансови инструменти, посл. изм. и доп., бр. 21 от 13.03.2012 г.;

**5.** Търговски закон, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 13 от 16.02.2016 г.;

**6.** Наредба № 38 от 25.07.2007 г. за изискванията към дейността на инвестиционните посредници, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 4 от 15.01.2016 г.;

**7.** Наредба № 50 от 19.06.2015 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им, ДВ, бр. 52 от 10.07.2015 г.;

**8.** Кодекс на труда, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 8 от 29.01.2016 г.

**9.** Наредба за договаряне на работната заплата, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 40 от 11.05.1993 г.

**10.** Наредба за структурата и организация на работната заплата, посл. изм. и доп. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г.;

**11.** Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски, посл. изм. и доп. ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г.

**§ 3.** Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на дружеството на 20.06.2016 г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 24.06.2016 г.