

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
на инвестиционен посредник „Първа Финансова Брокерска Къща“ ЕООД

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на инвестиционен посредник „Първа Финансова Брокерска Къща“ ЕООД (по-долу наричан само „**дружеството**“ или „**инвестиционния посредник**“) 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 си.

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 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.
5. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** насърчаване на доброто и ефективно управление на риска по отношение на рисковете за устойчивостта, при което структурата на възнагражденията не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта и е свързана с коригираните спрямо риска резултати;
6. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** ясно документирана и пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на дейностите на инвестиционния посредник;
7. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** неутрална по отношение на пола;
8. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** периодично подлагане на преглед и контрол на нейното изпълнение;
9. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** изпълнението се подлага най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед от звеното за вътрешен одит при наличието на такова, а в останалите случаи - от звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания;
10. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** 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;
11. **(Изм. на 09.12.2022 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, като двете изключения в тази точка не се прилагат по отношение на инвестиционните посредници по чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ;
12. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** отделни критерии за определяне на 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;
13. **(Изм. на 09.12.2022 г.)** отчитане на стопанската дейност на инвестиционния посредник и свързаните с нея рискове, както и влиянието на различните категории персонал, посочени в чл. 22, върху рисковия профил на инвестиционния посредник.
14. **(Изм. на 18.09.2024)** взети са предвид фактори, като ролята, изпълнявана от съответни служители, вида на предлаганите продукти и методите на разпространение.

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

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

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 т. 2 и чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(2). (Изм. на 09.12.2022 г.) Висш ръководен персонал са физическите лица с управителни и контролни функции.

(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);
2. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти);
3. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (брокери);
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, върху които упражняват контрол в дружеството и разполагат с подходящи правомощия.

Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: Анализ и управление на риска, Вътрешен одит, Вътрешен контрол (Нормативно съответствие).

(5) (Изм. на 09.12.2022 г.) Комитетът по възнагражденията в инвестиционен посредник по чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ трябва да отговаря на изискванията за балансирано представителство на половете и съставът му е така определен, че да може да се произнася компетентно и независимо по политиката и практиките за възнагражденията, както и по създадените стимули за управление на риска, капитала и ликвидността.

(6) (Изм. на 09.12.2022 г.) Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на решенията относно възнагражденията, включително решенията, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на инвестиционния посредник и които трябва да бъдат взети от управителния или контролния орган на инвестиционния посредник.

(7) (Изм. на 09.12.2022 г.) Комитетът по възнагражденията се състои от членове на контролния орган в съответния инвестиционен посредник.

(8) (Изм. на 09.12.2022 г.) При изготвянето на решения комитетът по възнагражденията отчита обществен интерес и дългосрочните интереси на едноличния собственик, инвеститорите и другите заинтересовани страни в инвестиционния посредник.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

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 от дружеството за извършваните от персонала дейности.

Чл. 8. (1). (изм. на 18.09.2024) Структурата на възнагражденията, както и критериите, използвани за оценка на резултатите от дейността, се изграждат по начин да не поражда конфликт на интереси или стимули.

(2). (Изм. на 09.12.2022 г.) 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, включително и риска за устойчивостта, и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

(3). Възнаграждението се формира 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. Предвид правноорганизационната форма на Дружеството, което е с ограничена отговорност, възнагражденията на управителите и служителите на Дружеството не са и не могат да бъдат двукомпонентни, а именно не се делят на постоянни и променливи. Възнагражденията могат да бъдат само от постоянен характер и могат да включват парични стимули и непарични стимули (напр. допълнително пенсионно осигуряване, здравно застраховане, социални стимули и др.).

Чл. 10. Изпълнението на решения относно възнаграждения, взети от Общото събрание на съдружниците или от неговите Управители, може да бъде спряно от квестор, в случай че такъв бъде назначен на дружеството, в някоя от предвидените в закона хипотези.

Чл. 11. (1). За целите на настоящите правила, под **възнаграждение** ще се разбира, това:

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, задължения 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 – ношен или извънреден труд, време на разположение и др.; **(г)** парични стимули във връзка с официални празници.

Критерии за определяне на възнаграждението

Чл. 12. Критериите за определяне на възнаграждението 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).

8. (Изм. на 18. 09.2024) спазване на регулаторни изисквания и вътрешни процедури;

9. (Изм. на 18. 09.2024) справедливо отношение и удовлетвореност на клиенти.

Размер на възнаграждението

Чл. 13. Размерът на възнаграждението 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 минималния 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. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд, труд положен извън работното време на дружеството между 8:45 и 17:45 ч., е в размер на 150 % за отработен час.

(5). Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е на разположение е 0.10 лева за отработен час.

(6). Размерът на паричните стимули за официални празници се определя и изплаща в съответствие със свободния финансов ресурс, при отчитане на настоящите и бъдещите рискове и ако не се застрашава стабилността на финансовото състояние на дружеството.

Изменение на възнаграждението

Чл. 15. (1). Дружеството може едностранно да увеличава възнаграждението на служителя.

(2). Намаление на възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

Изчисляване на възнаграждението

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

Чл. 17. Изчисляването на възнаграждението се извършва месечно.

Изплащане на възнаграждението

Чл. 18. Възнаграждението на служителите се изплаща в пари.

Чл. 19. (1). Възнаграждението 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. 20. (1). Основната работна заплата се изплаща всеки месец, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

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

Чл. 21. Възнаграждението на служителите се изплаща не по-късно от последното число на месеца, за който се дължи.

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 брутното 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.

Чл. 24. Стабилността на финансовото състояние на дружеството, се определя с оглед:

- 1.** способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база;
- 2.** необходимата ликвидност;
- 3.** цената на капитала;
- 4.** всички видове настоящи и бъдещи рискове;

Чл. 25. (1). Ефектът от механизмите на отчитането на риска, заложи в възнаграждения на служителите не може да се намали с използване на лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността на служителите.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ

Чл. 26. Основната работна заплата на Управителите се определя от Общото събрание на съдружниците.

(2). Решението на Общото събрание на съдружниците се приема с мнозинство от представените съдружници, освен ако в Правилата за управление или в Устава на дружеството не е предвидено друго.

Лица, чиито възнаграждения са съизмерни с възнагражденията на висшия ръководен персонал

Чл. 27. На служителите на дружеството чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник и чиито възнаграждения са съизмерни с тези на управителите и на служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, възнагражденията се определят от управителите.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

Чл. 28. (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.

1. ОСОБЕНИ СЛУЧАИ

Чл. 29. 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. 30. 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.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Обезщетение за неспазено предизвестие

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 предизвестието, при което дължи на служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестието.

Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие

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

Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

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, съдружниците и клиентите му.

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

Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост

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.

Обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност

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.

Забрана за споразумения „златен парашут“

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.

ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 37. (1). В случай че дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, възнагражденията се реструктурират 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). Правилата на този член намират приложение до приемане на решение от Общото събрание на дружеството относно неговия финансов резултат, в което е отчетено че дружеството е финансово стабилно.

ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 38. (Изм. на 09.12.2022 г.) (1). Инвестиционният посредник оповестява в съответствие с член 46 от РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2033 следната информация относно своята политика и практика за възнагражденията — включително аспектите на неутралност спрямо пола и разликата в заплащането на жените и мъжете — за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено отражение върху техния рисков профил:

а) най-важните структурни характеристики на системата за възнагражденията, включително равнището на променливо възнаграждение и критериите за предоставянето на променливо възнаграждение, политиката за изплащане на възнагражденията в инструменти, политиката за отлагане на плащанията и критериите за придобиване на права;

б) съотношенията между постоянното и променливото възнаграждение, ако има, определени в съответствие с член 30, параграф 2 от Директива (ЕС) 2019/2034;

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, включително описание на фиксираните елементи, и на променливо възнаграждение, ако има, както и броят на получателите;

ii) размерите и видът на изплатените променливи възнаграждения, ако има, 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) размерът 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, ако има;

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 член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034.

(2) (Изм. на 09.12.2022 г.) 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 в предходната алинея по чл. 51, алинея първа, букви "в" и "г" от Регламент (ЕС) 2019/2033.

(3) (Изм. на 09.12.2022 г.)Инвестиционният посредник предоставя на Комисията 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, включително информация за служебните им задължения, съответната сфера на дейност и основните елементи на заплатата, премиите, дългосрочните възнаграждения и пенсионните вноски.

(4) (Изм. на 09.12.2022 г.)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.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 39. (Изм. на 09.12.2022 г.)Контролният или управителният орган на дружеството:

1. изготвя Политиката за възнагражденията;
2. извършва периодичен преглед на Политиката и контролира изпълнението.
3. **(Изм. на 18.09.2024 г.)** При разработването и прилагането на политиката за възнагражденията се вземат предвид възможните конфликти на интереси или рисковете от увреждане на интересите на клиентите.

Чл. 40. (Изм. на 09.12.2022 г. и на 18.09.2024.) Звеното за вътрешен одит извършва периодичен независим вътрешен преглед на изпълнението на Политиката. Процесът и процедурите за вземане на решения, които водят до нейното одобряване или изменение се поддържат по ясен и прозрачен начин и се предоставят на ръководния орган и висшето ръководство, както и на други звена за контрол, участващи в разработването, мониторинга и/или прегледа на политиката и процедурите за възнагражденията.

Чл. 41. (изм. на 18.09.2024) Звеното за проверка на съответствието подпомага висшето ръководство при ефективното наблюдение на свързаните със спазване на изискванията рискове относно политиката за възнагражданията и има достъп по подходящ и независим начин до всички съответни документи и информация.

Чл. 42. (изм. на 18.09.2024) Използват се широк набор от информация относно наблюдението на качеството на стопанската дейност и моделите на продажби, включително анализ на тенденциите и причините. Резултатите от тези анализи и проверки са ясно документиран и докладвани.

Чл. 43. (изм. на ... 09.2024) Въведени са механизми за контрол и оценка на спазването на политики и практики за възнагражданията, за да се гарантира, че се постигат планираните резултати.

Чл. 44. (изм. на 18.09.2024) Инвестиционния посредник преразглежда политиката при всяко относимо и съществено изменение на стопанската дейност или структурата.

Чл. 45. (изм. на 18.09.2024) Инвестиционният посредник разполага с подходящи и прозрачни канали за докладване, за да съдейства за съобщаване на проблемите, свързани с рискове от неспазване на изискванията на MiFID II за възнагражданията, конфликтите на интереси и изискванията за извършване на стопанска дейност.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (Изм. на 09.12.2022 г.) Настоящата политика е приета на основание чл. 65 ЗПФИ, чл. 22 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им, както и РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2033 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 27 ноември 2019 година относно пруденциалните изисквания за инвестиционните посредници и за изменение на регламенти (ЕС) № 1093/2010, (ЕС) № 575/2013, (ЕС) № 600/2014 и (ЕС) № 806/2014.

§ 2. Настоящата политика е приета от Управителите на дружеството и одобрена от ОСС на 17.12.2015 г., изменена на 09.12.2022 г. и 18.09.2024 г. от Управителите на дружеството.

УПРАВИТЕЛИ:

Стоян Николов

STOIAN NIKOLOV
NIKOLOV
NIKOLOV

Digitally signed by STOIAN
NIKOLOV NIKOLOV
Date: 2024.09.18 16:01:56
+03'00'

Веселин Радойчев

Veselin
Petrov
Radoychev

Digitally signed by
Veselin Petrov
Radoychev
Date: 2024.09.18
16:03:49 +03'00'