



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК „ЮГ МАРКЕТ“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

ЦЕЛИ И ПРИНЦИПИ ПРИ ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА

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

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

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, изплащани от дружеството, в това число:

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

II. ОБХВАТ

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 съизмерни 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 дружеството за ежедневното му управление. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи.

(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). Служители, изпълняващи контролни функции в дружеството са ръководителят и служителите от следните отдели в дружеството:

1. Анализ и управление на риска;
2. **(Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.)** Нормативно съответствие;
3. Вътрешен одит.

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

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). Възнаграждението 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. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. И двата компонента на възнагражденията могат да включват 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. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) (1). Дружеството определя постоянното и променливото възнаграждение на лицата, които работят за инвестиционния посредник в подходящо съотношение, така че постоянното да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, както и да позволява прилагането на гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано. Променливите елементи на възнагражденията не могат да надхвърлят 100 на сто от постоянните елементи.

(2). Дружеството може да приеме решение за определяне на различно ниво на съотношение между постоянните и променливите елементи на възнагражденията от това по ал. 1 единствено след разрешение на Комисията за финансов надзор по предложение на заместник-председателя, ръководещ управление „Надзор на инвестиционната дейност“.

Чл. 11. Изпълнението на решения относно възнаграждения, взети от Общото събрание на акционерите или от неговия Съвет на директорите може да бъде спряно от квестор, в случай че такъв бъде назначен на дружеството в някоя от предвидените в закона хипотези.

Чл. 12. (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 възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит;



Чл. 13. 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).

Чл. 14. (1). Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2). Размерът на постоянното възнаграждение представлява достатъчно голям дял от общото възнаграждение.

(3). Размер 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.

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.

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.

Чл. 18. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

Чл. 19. (1). Постоянното възнаграждение се изплаща на каса или 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 еднократно в края на месеца, за който се дължи, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

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

Чл. 21. (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. 22. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството.

Чл. 23. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в настоящата политика изключения.

Чл. 24. Критериите за определяне на променливото възнаграждение са:

1. постоянни резултати от дейността и съобразно с поетите рискове;
2. изпълнение надхвърлящо изискванията, посочени в длъжностната характеристика.

Чл. 25. Дружеството определя променливото възнаграждение отгоре-надолу, като започва с формиране на общия размер на променливото възнаграждение на ниво инвестиционен посредник, след това на ниво отдел/звено и на отделен служител.



Чл. 26. (1). Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за дейността: (а) на отделния служител; (б) на отдела/звеното, в което работи служителя; (в) на дружеството, както и финансовото състояние на дружеството.

Чл. 27. Общият размер на променливото възнаграждение се определя на база оценката на дейността инвестиционния посредник и финансовото му състояние.

Чл. 28. Определеният за целия инвестиционен посредник общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между отделите/звената, след направена оценка на техния резултат, като процесът продължава докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа.

Чл. 29. Оценката на дейността обхваща период от най-малко две години, като се основава на дългосрочното изпълнение на дейността.

Чл. 30. (1). Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

(2). Количествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. рисков коригирана възвръщаемост на капитала (RAROC);
2. възвръщаемост на рисков коригирания капитал (RORAC);
3. икономическа доходност;
4. вътрешен икономически рисков капитал;
5. нетен икономически принос;
6. рисков коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.

(3). Качествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. постигането на стратегическите цели;
2. удовлетвореност на клиентите;
3. придържане към политиката за управление на риска;
4. спазване на вътрешни и нормативно установените правила;
5. ръководни и управленски качества;
6. работа в екип;
7. творчество;
8. мотивация;
9. сътрудничество с другите структурни звена.

Чл. 31. 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. 32. При оценката за дейността на служителите се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 33. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение се предоставя под формата на инструменти, като предоставянето му има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството.

Чл. 34. (1). Инструментите, формиращи променливото възнаграждение могат да бъдат:

1. акции, други инструменти, свързани с акции, както и равностойни непарични инструменти, издадени от инвестиционния посредник, в случай че тези инструменти не се търгуват на регулиран пазар;



2. когато е възможно, други инструменти по смисъла на чл. 52 или 63 от Регламент (ЕС) № 575/2013 или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти от базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани, които във всеки момент отразяват адекватно кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

(2). Спрямо инструментите по ал. 1 се прилага политика на ограничаване на прехвърлянето им, с която дружеството цели постигане на съответствие между стимулите към служителите си и своите дългосрочни интереси. Конкретните ограничения зависят от вида инструменти и ще бъдат предвидени в документите, съпътстващи емитирането им. Независимо от конкретните правила, минималният срок, в който служителя е длъжен да запази собствеността на предоставените му инструменти е пет години.

(3). Изискванията на ал. 1 и 2 се прилагат както за частта от променливото възнаграждение, разсрочена в съответствие с Политиката за разсрочване на плащанията, така и за частта, която не е разсрочена.

(4). При разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на инвестиционния посредник се отчитат и всички видове настоящи и бъдещи рискове.

Чл. 34а (Нов, доб. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Изискванията на чл. 33 и чл. 34, ал. 1 – ал. 3 могат да не се прилагат, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 000 лв. и не превишава 30 на сто от общото годишно постоянно възнаграждение и ако са спазени изискванията на чл. 35, ал.2, чл. 39, чл.43 и чл.44 от настоящата Политика.

Чл. 35. (1). Ефектът от механизмите на отчитането на риска, заложили във възнаграждения на служителите не може да се намали с използване на лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността на служителите.

(2). Ако дружеството е реализирало отрицателен или по-нисък от предвиждания финансов резултат, общият размер на променливото възнаграждение се ограничава чрез намаляване както на текущите възнаграждения, така и на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Чл. 36. (1) Дружеството може да приложи дисконтов процент по отношение на максимум 25 % от общото променливо възнаграждение, при условие че то се изплаща в инструменти, които са разсрочени за срок не по-малък от пет години.

(2). Приложимият дисконтов процент е този, определен в насоките на Европейския банков орган, приети от комисията за прилагане.

Чл. 37. Дружеството приема решение за изплащане на конкретното променливо възнаграждение, в което се посочват условията, при които същото ще се изплаща.

Чл. 38. Гарантирано променливо възнаграждение се изплаща само по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

- 1.** служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
- 2.** възнаграждението се предоставя за първата година от назначението на този служител;
- 3.** собственият капитал на дружеството отговаря на нормативните изисквания.

Чл. 39. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Изплащане на променливо възнаграждение, включително отложената му част, се допуска или определя само, ако изплащането:

- 1.** не застрашава стабилността на инвестиционния посредник, отчитайки неговото финансово състояние като цяло;
- 2.** е обосновано въз основа на резултатите от дейността на инвестиционния посредник, съответния отдел/звено и съответното лице.

Чл. 40. Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.



Чл. 41. Променливото възнаграждение се изплаща чрез нормативно позволени инструменти и/или методи и при стриктно спазване на изискванията на Регламент (ЕС) № 575/2013, Закон за пазарите на финансови инструменти и актовете по прилагането им.

Чл. 42. Независимо от приетите от съответно компетентните за дружеството органи решения, размерът на променливото възнаграждение може да бъде ограничен или то въобще да не бъде изплатено по решение на Комисията за финансов надзор, в случай че това е несъвместимо с поддържането на достатъчен собствен капитал на дружеството.

Чл. 43. Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителят получил съответното възнаграждение:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;

2. не е успял да отговори на съответните норми за пригодност и добро поведение.

Чл. 44. На възстановяване подлежи до 100 % от изплатеното променливо възнаграждение.

Чл. 45. (1). Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение.

(2). Без съгласието на служителите не могат да се правят удържки от постоянното му възнаграждение освен в предвидените в Кодекса на труда случаи. Общият размер на месечните удържки не може да надвишава размера, установен в чл. 446 от Гражданския процесуален кодекс.

Чл. 46. (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 Устава на дружеството не е предвидено друго.

(3). Възнаграждението на прокуриста се определя от изпълнителния директор на дружеството.

Чл. 47. (1). Постоянното възнаграждение на изпълнителните 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. 48. (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.

(3). *(Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.)* Върху възнагражденията на ръководителите на отдел „Анализ и управление на риска“ и „ Нормативно съответствие“ се осъществява надзор пряко от изпълнителните членове на Съвета на директорите

Чл. 49. 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. 50. 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.

IV. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл. 51. (1). С оглед бизнес стратегията, целите, ценностите, и дългосрочните интереси, Общото събрание на дружеството може да приеме Пенсионна политика, въз основа на която на част или на всички служителите на дружеството да бъдат предоставени пенсионни права.

(2). В случай че дружеството приеме Пенсионната политика, като част от Политиката за възнагражденията, в нея следва да намерят отражение разпоредбите на настоящия раздел.

Чл. 52. Дружеството може да предостави пенсионни права на служителите си като част от променливото им възнаграждение.



Чл. 53. Право на такива права имат служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 54. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Правата се предоставят под формата на определените в чл.34 инструменти.

Чл. 55. Прехвърлянето на пенсионните права е ограничено за срок от 5 години, считано от датата на предоставянето им.

Чл. 56. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) В случай на прекратяване на правоотношението със служителя преди придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, дружеството държи облагите, свързани с пенсиониране, под формата на определените в чл. 34 инструменти за период от пет години.

V. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 57. (1). Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на служителя и се определя във всеки конкретен случай така, че да не води до възнаграждаване на неуспех или некоректно поведение.

Чл. 58. Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост отчитат 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. 59. 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.

VI. ПОЛИТИКАТА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл. 60. Политиката за разсрочване се определя от следните елементи:

- 1.** период на разсрочване;
- 2.** относителен дял на разсроченото променливо възнаграждение;
- 3.** процес на придобиване на разсроченото възнаграждение;
- 4.** период от време от момента на атестация до изплащането на първата разсрочена сума;
- 5.** форма на разсрочено променливо възнаграждение.

Чл. 61. (1). Периодът на разсрочване започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

(2). Периодът на разсрочване е с продължителност от три години.

(3). Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на дружеството.

Чл. 62. Относителният дял на разсроченото възнаграждение е в размер на 40 %. За лицата получаващи възнаграждения в особено големи размери, разсрочената част е в размер на 60%.

Чл. 63. (1). Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

(2). Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на риковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

VII. ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 64. (1). В случай че дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, приложение намират и следните правила:



1. променливото възнаграждение строго се ограничава като процент от нетните приходи, когато то е несъвместимо с поддържането на разумна капиталова база и навременното прекратяване на държавната подкрепа;

2. 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;

3. на лицата, които ефективно ръководят дейността на инвестиционния посредник, не се изплаща променливо възнаграждение, освен ако това е обосновано.

(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.

VIII. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 65. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) В случай, дружеството отговаря на критериите за значим инвестиционен посредник по смисъла на §1, т.74 от Допълнителните разпоредби на Закона за пазарите на финансови инструменти, се създава Комитет по възнагражденията, чиито състав е формиран от членовете на Съвета на директорите на дружеството.

Чл. 66. Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на Съвета на директорите на дружеството.

Чл. 67. (1). Комитетът по възнагражденията разполага със следните правомощия:

1. отговаря за изготвяне на решенията относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на инвестиционния посредник

2. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на отдел Анализ и управление на риска и на отдел Нормативно съответствие;

(2). При вземането на решения по чл.67, т. 1 се отчитат дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и други заинтересовани страни в дружеството, както и обществения интерес.

IX. КОМИТЕТ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ

Чл. 68. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) В случай, че дружеството отговаря на критериите за значим инвестиционен посредник по смисъла на §1, т.74 от Допълнителните разпоредби на Закона за пазарите на финансови инструменти се създава Комитет за подбор на кандидати. Комитетът за подбор на кандидати се състои от изпълнителните членове на Съвета на директорите.

Чл. 69. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Комитетът за подбор на кандидатите разполага със следните правомощия:

1. подбира и препоръчва за одобрение кандидати за попълване на свободните места в състава на Съвета на директорите, вземайки предвид знанията, уменията, многообразието и опита на членовете на Съвета на директорите;

2. подготвя описание на функциите и изискванията за дадено назначение;

3. изчислява времето, което се очаква да отдели бъдещият член на Съвета на директорите; определя целево ниво във връзка с представителността на по-слабо представения пол в Съвета на директорите;

4. разработва политика за увеличаване броя на представителите на по-слабо представения пол в Съвета на директорите;



5. анализира най-малко веднъж годишно структурата, размера, състава и резултатите от работата на членовете на Съвета на директорите и отправя препоръки към тях за евентуални промени;

6. анализира най-малко веднъж годишно знанията, уменията и опита на Съвета на директорите като цяло и на неговите членове поотделно и докладва на Съвета на директорите;

7. периодично прави преглед на политиката за подбор и назначаване на висши ръководни служители и отправя препоръки;

8. провежда политики за гарантиране, че процесът на вземане на решения от Съвета на директорите не се влияе от отделно лице или малка група лица по начин, който уврежда интересите на инвестиционния посредник като цяло;

9. използва всички ресурси, които счита за подходящи, включително консултации с външни експерти.

Х. ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 70. Дружеството оповестява публично незабавно след одобрението от Съвета на директорите най-малко следната информация:

1. 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 състава и мандата на комитета по възнагражденията, външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на политиката за възнагражденията, и ролята на съответните заинтересовани участници.

2. информация относно връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. най-важните структурни характеристики на системата за възнагражденията, включително:

а) информация относно използваните критерии за измерване на постигнатите резултати и отчитането на риска;

б) политиката за разсрочване на плащанията;

в) критериите за получаване на възнаграждение;

4. съотношенията между фиксирано и променливо възнаграждение;

5. информация относно критериите за постигнатите резултати, на базата на които се определя правото на получаване на акции, опции или променливи елементи на възнаграждението;

6. основните параметри и логиката на схемите за променливо възнаграждение и другите материални стимули;

7. обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена по видове дейност;

8. 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:

а) размерите на възнагражденията за финансовата година, разделени на постоянен и променлив елемент и броят на получателите;

б) размерите и вида на променливите елементи на възнагражденията, разделени на парични средства, акции, свързани с акции инструменти и други;

в) размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени;

г) размерите на разсрочените възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени и намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати;

д) възнагражденията при наемане на работа и обезщетенията при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година, и броят на получателите на такива плащания;



е) 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 ;

9. броя на отделните лица, получаващи възнаграждение от 1 милион евро или повече за една финансова година, като:

а) за възнаграждение от 1 милион евро до 5 милиона евро —разпределени на интервали от по 500 000 EUR;

б) за възнаграждение от 5 милиона евро и повече —разпределени на интервали от по 1 милион евро.

10. общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство - при поискване от компетентния орган.

11. Дружеството оповестява своята Политика за увеличаване броя на представителите на по-слабо представения пол в Съвета на директорите, нейните цели, заложените целеви показатели, както и информация доколко са изпълнени тези цели и целеви показатели.

Ха. ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА

(Нов, доб. с решение на ОСА от 29.03.2021 г.)

Чл. 70а. (Нов, доб. с решение на ОСА от 29.03.2021 г.) (1). Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта доколкото те са от значение за резултатите от предоставяните услуги, съответно са относими и от съществено значение за определяне на възнагражденията в съответствие с дългосрочните интереси на клиенти по доверително управление и клиенти, на които се предоставят инвестиционни съвети.

(2) Дружеството не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, Дружеството разглежда положително интегрирането на рисковете за устойчивостта, когато те са от значение и са съществени за резултатите от инвестициите, тъй като те следва да се разглеждат и използват като инструмент за повишаване на инвестиционните резултати, което би било от полза в еднаква степен за клиентите, за Юг Маркет и за неговите служители.

(3) Дружеството разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно управление на риска, при което структурата на възнагражденията не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта и е свързана с коригираните спрямо риска резултати.

XI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 71. 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. 72. Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията

Чл. 73. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Отдел „Нормативно съответствие“ извършва периодичен и независим преглед на прилагането на Политиката поне веднъж годишно. В случай, че в инвестиционния посредник бъде създаден отдел „Вътрешен одит“, периодичният преглед на Политиката се извършва от отдел „Вътрешен одит“.



XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Настоящата политика е приета на основание чл. 65, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, както и във връзка с Глава трета, Раздел IV от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

§ 2. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) При приемане на настоящата Политиката 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;

4. Закон за прилагане на мерките срещу пазарните злоупотреби с финансови инструменти;

5. Търговски закон;

6. Наредба № 38 от 25.07.2007 г. за изискванията към дейността на инвестиционните посредници;

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

8. Наредба за договаряне на работната заплата;

9. Наредба за структурата и организация на работната заплата;

10. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски;

11. Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно член 74, параграф 3 и член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013

§ 3. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Настоящата политика отменя Политиката за формиране на възнагражденията на ИП „Юг Маркет“ АД, приета с решение на Съвета на директорите по протокол от 20.09.2011 г.

§ 4. (Изм. с решение на ОСА от 14.06.2019г.) Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на дружеството с решение по протокол от 10.11.2015 г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 11.12.2015 г., изменена и допълнена от Съвета на директорите с протокол от 31.05.2019 г. и одобрена от Общото събрание на акционерите на 14.06.2019 г., допълнена от Съвета на директорите с протокол от 10.03.2021 г. и одобрена от Общото събрание на акционерите на 29.03.2021 г.