

Информация

относно политиката и практиката за определяне на възнагражденията в инвестиционен посредник “Варчев финанс” ЕООД,
за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил

Тази информация е съставена, съобразно изискванията на чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013.

А. Информация относно процеса на вземане на решение, използван при определяне на политиката за възнагражденията, както и броя на заседанията, проведени от основния орган, който контролира възнагражденията, през финансовата година, включително, ако е приложимо, информация за 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;

Съгласно изискванията на чл. 19, ал. 1 от Наредба 50, Управителите на дружеството е изготвило Политики за възнагражденията. Процесът на вземане на решение, използван при определяне на политиките за възнагражденията се състои от следните елементи:

- даване на предложения относно политиките;
- обсъждане на предложенията относно политиките;
- вземане на решение относно политиките.

Б. Брой на заседанията на Управителите през финансовата година, на който са дискутирани въпроси, касаещи Политиките за възнагражденията.

Управителите са провели едно заседание.

В. Информация за състава и мандата на комитета по възнагражденията.

Не е приложимо.

На основание чл. 30, ал. 1 от Наредба 50 само ИП, който е значим, създава комитет по възнагражденията. ИП не отговаря на изискванията на чл. 13 за значим инвестиционен посредник.

Г. Външен консултант, чиито услуги са използвани за определяне на Политиките за възнагражденията.

Не е приложимо.

Д. Роля на съответните заинтересовани участници.

Съгласно изискванията на чл. 19, ал. 1 от Наредба 50 Управителите са изготвили и предложили на ОСА да приеме Политиките за възнагражденията.

Политиките включват и принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на Управителите, ангажирани с договор за управление.

Е. Информация за връзката между заплащането и постигнатите резултати;

Политиките за възнагражденията не включват обвързване между заплащането и постигнатите резултати.

Ж. Най-важни структурни характеристики на системата за възнагражденията, включително информация относно използваните критерии за измерване на постигнатите резултати и отчитането на риска, политиката за разсрочване на плащанията и критериите за получаване на възнаграждение;

Политиката, по която е изградена системата за възнагражденията, е съобразена с действащото законодателство. Абсолютната стойност на възнагражденията на висшия ръководен персонал се определя от едноличния собственик на капитала, съобразявайки се с приетите „Политики за възнагражденията“. Възнагражденията на служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове; служители, изпълняващи контролни функции; всички служители, чиито възнаграждения са съизмерни с възнагражденията на служители по чл. 18, ал. 1, т. 1 и 2 от Наредба № 50 от 19 юни 2015 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба 50) и чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник, се определят съобразно приетите от ОСА „Политики за възнагражденията“.

З. Информация относно използваните критерии за измерване на постигнатите резултати. Резултатите постигнати от лицата по чл. 18, ал. 1 от Наредба № 50 се измерват чрез съпоставяне на изпълнението на задачите със заданието им, както и съпоставяне на времето за изпълнението с предварително определения краен срок.

И. Информация относно използваните критерии за отчитането на риска. Лицата по чл. 18, ал. 1 от Наредба № 50 са запознати предварително с нивата на риск, които не следва да бъдат превишавани. Основният критерий е съпоставка на поетото ниво на риск с предварително зададено такова и извършване на оценка, за това, дали са надвишени приемливите за ИП нива.

Й. Политиката за разсрочване на плащанията. ИП спазва стриктно изискванията на трудовото законодателство, относно навременността на плащанията. Съобразно Политиките за възнагражденията, възнаграждението на лицата по чл. 18, ал. 1 от Наредба № 50 е тип „постоянно“ и не подлежи на разсрочване.

К. Критерии за получаване на възнаграждение. Възнагражденията се получават в зависимост от отработените трудови дни за месеца, за които се отнасят възнагражденията.

Л. Съотношения между фиксирано и променливо възнаграждение, определени в съответствие с чл. 94, § 1, буква „ж“ от Директива 2013/36/ЕС; Съобразно Политиките за възнагражденията на ИП, не се предвижда разработването и установяването на схеми за формиране на част от възнагражденията, като променлива величина, обвързана с резултатите от дейността на Дружеството.

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

В Политиките за възнагражденията на ИП не е предвидено определянето на право на получаване на акции, опции или променливи елементи на възнаграждението.

Н. Основните параметри и логиката на схемите за променливо възнаграждение и другите материални стимули;

Политиките за възнагражденията на ИП не предвиждат разработването и установяването на схеми за формиране на част от възнагражденията, като променлива величина, както и не предвиждат разработването и установяването на схеми за допълнителни стимули.

О. Обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена по видове дейност за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия му профил;

П. 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:

1. размерите на възнагражденията за финансовата година, разделени на постоянен и променлив елемент, и броят на получателите;
2. размерите и вида на променливите елементи на възнагражденията, разделени на парични средства акции, свързани с акции инструменти и други;
3. размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени;
4. размерите на разсрочените възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени и намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати;
5. възнаграждения при наемане на работа и обезщетенията при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година, и броят на получателите на такива плащания;
6. 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.

Р. Брой на отделните лица, получаващи възнаграждение от 1 милион евро или повече за една финансова година. За възнаграждение от 1 милион евро до 5 милиона евро - разпределени на интервали от по 500 000 евро, а за възнаграждение от 5 милиона евро и повече - разпределени на интервали от по 1 000 000 евро.

Няма лица, получаващи възнаграждение от 1 милион евро или повече за една финансова година.

С. При поискване от държава членка или компетентен орган - общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство.