

## ПОЛИТИКИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА в инвестиционен посредник “Варчев финанс” ЕООД

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. С приемането на настоящите Политики за възнагражденията се цели установяване в Дружеството на ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията.
2. Политиките определят принципите, които се прилагат при формиране на всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране на:
  - a. висшия ръководен персонал;
  - b. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
  - c. служители, изпълняващи контролни функции;
  - d. всички служители, чиито възнаграждения са съизмерени 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.
3. Управителите на “Варчев финанс” ЕООД изготвят Политиките за възнагражденията, които подлежат на задължително одобрение от едноличния собственик на капитала.
4. При изготвянето и прилагането на Политиките за възнагражденията е отчетено естеството, мащаба и сложността на дейността, вътрешната организация и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности, като се прилагат следните принципи:
  - осигуряване на надеждното и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за инвестиционния посредник нива;
  - осигуряване на съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник и прилагане на мерки за избягване конфликти на интереси.

### II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

5. Не се предвижда разработването и установяването на схеми за формиране на част от възнагражденията, като променлива величина, обвързана с резултатите от дейността на Дружеството.
6. Не се предвижда разработването и прилагането на схеми за обезщетения, свързани с предсрочно пенсиониране на служители, както и на допълнителни облаги, свързани с пенсиониране.
7. Възнаграждението на лицата по т. 2 е тип „постоянно“, съгласно смисъла, придаден му от чл. 18 от Наредба 50 и зависи от професионалния опит и функционалните отговорности на длъжността, посочени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор или в договора за управление.
8. Не се предвижда разработването и установяването на схеми за допълнителни стимули.
9. Отделни критерии за определяне на постоянното възнаграждение:
  - a. професионален опит, съответно за:
    - лицата по т. 2 без професионален опит;
    - лицата по т. 2 с професионален опит до 1 година;

- лицата по т. 2 с професионален опит над 1 година.
  - b. функционалните отговорности на длъжността по в длъжностната характеристика на служителя, като част от условията на трудовия договор или в договора за управление, съответно за:
    - лицата по т. 2 с управленски отговорности;
    - лицата по т. 2, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
    - лицата по т. 2, изпълняващи контролни функции;
    - други лица по т. 2.
10. Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от функциите в ИП, спрямо които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения, съобразени със степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират.

### **III. КОНТРОЛ ПО ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКИТЕ**

11. Политиките и прилагането им са обект на редовен и независим преглед (най-малко веднъж годишно), осъществяван от отдела за вътрешен контрол, при което се обръща специално внимание върху избягването на създаване на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, което би могло да доведе до неблагоприятни последици за дружеството.
12. Доклад за извършения преглед по т. 11 се представя на Управителите.
13. Управителите на ИП извършват периодичен преглед на основните принципи на Политиките, актуализира ги най-малко един път годишно в срок до 31 декември и ги представя на едноличния собственик на капитала заедно с отчета за дейността. При необходимост прегледът по изречение първо се извършва по-често.

### **IV. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ**

14. Освен основните принципи на Политиките, при формиране на възнагражденията на ръководния персонал се прилагат и следните допълнителни такива, а именно:
- възнагражденията на членовете на Управителите, ангажирани с договор за управление, задължително се определят от едноличния собственик на капитала на дружеството, като се отчита естеството на ангажираност и оперативната натовареност на всеки от членовете.
  - възнагражденията на ръководните служители, които не са Управители, се определят от Управителите, при отчитане на конкретните, функции и задачи, които се изпълняват от всеки по отделно и като част от оперативното ръководство
  - в годишния доклад за дейността на Дружеството, който се представя пред едноличния собственик на капитала и се одобрява от него, се помества и информация за получените през годината възнаграждения от Управителите и Прокуриста на Дружеството, ако има такъв.

### **V. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ**

15. Освен основните принципи на Политиките, при формиране на възнагражденията на служителите се прилагат и следните допълнителни такива, а именно:

- стриктно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите актове при регламентиране на заплащането;
- осигуряване нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешки ресурси;
- предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните възнаграждения;

Настоящата политика е изготвена от Управителите на “Варчев финанс” ЕООД и приета с решение по Протокол от 18.09.2015., съгласно изискванията на чл. 19, ал. 1 от Наредба 50.

Настоящата политика е одобрена от едноличния собственик на капитала на “Варчев финанс” ЕООД с решение от 18.09.2015 г., съгласно изискванията на чл. 19, ал. 1 от Наредба 50.