

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

*Настоящата политика за формиране на възнагражденията (Политика за възнагражденията/политика) е изготвена, приета и се прилага в съответствие с изискванията на чл. 65, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, чл. 27 от Делегиран Регламент (ЕС) № 2017/565 за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива, Раздел V от Наредба 50 на Комисията за финансов надзор за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба 50), Делегиран Регламент (ЕС) 2021/2145 на Комисията за допълване на Директива (ЕС) 2019/2034 на Европейския парламент и на съвета по отношение на регулаторните технически стандарти за установяване на подходящи критерии за определяне на категориите служители, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи (Делегиран Регламент (ЕС) 2021/2154), Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията Съгласно Директива (ЕС) 2019/2034 ЕВА/GL/2021/13 (Насоки), разпоредбите на Кодекса на труда и добрите бизнес практики.*

### 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. членовете на управителния и на контролния орган и висшия ръководен персонал;
  - b. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
  - c. служители, изпълняващи контролни функции;
  - d. всички служители, чиито възнаграждения са най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите персонал по чл. 22, т. 1 и 2 Наредба 50 и чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи.
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;

- политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
- политиката за възнагражденията е съобразена с разумното и ефективното управление на риска и насърчава такова поведение;
- политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията и целите на инвестиционния посредник и е съобразена с дългосрочните последици от взетите инвестиционни решения
- политиката за възнагражденията включва мерки за избягване на конфликти на интереси, поощрява отговорното осъществяване на стопанска дейност и насърчава осведомеността за риска и предпазливото поемане на риск;
- управителният орган на инвестиционния посредник, приема и периодично подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение;
- изпълнението на политиката за възнагражденията 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;
- 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;
- възнаграждението на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания, се контролира пряко от управителния орган на инвестиционния посредник
- 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. 23, ал. 1, т. 10, б. „а“ от Наредба 50 и зависи от професионалния опит и функционалните отговорности надлъжността, 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 лицата 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; възнаграждението на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания, се контролира пряко от управителния орган на инвестиционния посредник 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;

## **VI. КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ, ЗА КОЙТО СЕ ПРИЛАГА ПОЛИТИКАТА:**

16. Политиката се прилага по отношение на следните категории персонал на ИП:

- а) членовете на управителния и на контролния орган и на висшия ръководен персонал;
- б) служителите, чиято дейност е свързана с поемането на рисковете;
- в) служителите изпълняващи контролни функции;
- г) други всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите персонал пос възнагражденията на служителите по т.б. а) и б) и чиито професионални дейности имат оказва съществено влияние въздействие върху рисковия профил на ИП или на управляваните от него активи. Същественото въздействие върху рисковия профил се определя съгласно критериите по чл. 3 и чл. 4 от Делегиран Регламент (ЕС) 2021/2154.

17. Висш ръководен персонал са физически лица с изпълнителни функции в рамките на инвестиционния посредник и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на ИП за текущото управление на ИП.

18. Инвестиционният посредник извършва ежегодна категоризация на персонала съгласно ЗПФИ, Наредба № 50 и Делегиран Регламент (ЕС) 2021/2154 Служители, изпълняващи контролни функции са ръководителите на отдели „Нормативно съответствие” и „Счетоводство“.

## **VII. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ**

19. ИП оповестява на интернет страницата си изискуемата за публикуване информация в съответствие с разпоредбите на чл. 31, от Наредба № 50.

20. ИП предоставя на КФН изискуемата информация в съответствие с Наредба № 50.

## **VIII. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

22. Ако Инвестиционният посредник отговаря на критериите по чл. 61а от ЗПФИ се формира комитет по възнагражденията.

23. Председателят и членовете на комитета по възнагражденията са представители на контролния орган в съответния инвестиционен посредник.

24. Контролен орган е контролър или друго специално определено от общото събрание лице, отговарящи на изискванията на чл. 13 от ЗПФИ. Контролният орган осъществява контрол и наблюдение по отношение на вземането на решения на управленско ниво.

25. Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на решения относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на инвестиционния посредник и които ще бъдат взети от управителния и контролния орган. При вземането на решения комитетът по възнагражденията отчита дългосрочните интереси на акционерите или съдружниците, инвеститорите и други заинтересовани страни в инвестиционния посредник, както и обществения интерес.

26. Съставът на комитета по възнагражденията е така определен, че да може да се произнеса компетентно и независимо по политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник, както и по създадените от него стимули за управление на риска, капитала и ликвидността и да отговаря на изискванията за балансирано представителство на половете.

27. Комитетът по възнагражденията осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното по нормативно съответствие.

Настоящата политика е изготвена от Управителите на “Варчев финанс” ЕООД и приета с решение по Протокол от 18.09.2015 г., изменена и допълнена на 01.07.2022 г.

Настоящата политика е одобрена от едноличния собственик на капитала на “Варчев финанс” ЕООД с решение от 18.09.2015 г. изменена и допълнена на 01.07.2022 г.