

ПОЛИТИКИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК „ЪП ТРЕНД” ООД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. С приемането на настоящите Политики за възнагражденията се цели установяване в Инвестиционния посредник (ИП) на ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията и насърчаване на отговорно бизнес поведение, справедливо третиране на клиентите, включително при възникване на конфликти на интереси.
2. Настоящите Политики за възнагражденията коректно и точно отчитат интересите на всички клиенти на ИП, за да гарантират, че клиентите биват третирани коректно и Политиките за възнагражденията на ИП не увреждат техните интереси в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.
3. Настоящите Политики за възнагражденията са определени така, че да не създават конфликти на интереси или стимули, в резултат на които съответните лица, по смисъла на чл. 2, параграф 1 от Делегиран регламент (ЕС) 2017/565, могат да предпочетат собствените си интереси или интересите на ИП в потенциален ущърб на един или друг клиент.
4. Настоящите Политики за възнагражденията се прилагат за всички съответни лица, по смисъла на и чл. 2, параграф 1 от Делегиран регламент (ЕС) 2017/565, които имат пряко или косвено влияние върху инвестиционните и допълнителните услуги, предоставяни от ИП, или върху неговото корпоративно поведение, независимо от видовете клиенти, доколкото възнаграждението на тези лица или подобни стимули могат да създадат конфликт на интереси, който да ги насърчава да действат срещу интересите на един или друг клиент на ИП.
5. Настоящите Политики за възнагражденията гарантират, че структурата на възнагражденията не благоприятства интересите на ИП или неговите съответни лица за сметка на интересите на един или друг клиент.
6. Управителите на ИП приемат Политиките за възнагражденията, които подлежат на задължително одобрение от Общото събрание на съдружниците на ИП, след консултации с Отдел “Нормативно съответствие”.
7. Управителите на ИП отговарят за оперативното прилагане на Политиките за възнагражденията и за наблюдението на рисковете за съответствието, свързани с тези Политики.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

8. Политиките за възнагражденията 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 съразмерни 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 ИП.

9. 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 от ИП, като се прилагат следните принципи:

- осигуряване на надеждното и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за ИП нива;
- осигуряване на съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на ИП и прилагане на мерки за избягване конфликти на интереси.
- възнагражденията се определят с подходящи критерии, които отразяват спазването на приложимите нормативни актове, коректното отношение към клиентите или качеството на услугите, предоставяни на клиентите.

10. Не се предвижда разработването и установяването на схеми за формиране на част от възнагражденията като променлива величина, обвързана с резултатите от дейността на ИП.

11. Не се предвижда разработването и прилагането на схеми за обезщетения, свързани с предсрочно пенсиониране на служители, както и на допълнителни облаги, свързани с пенсиониране.

12. Възнаграждението на лицата по т. 8 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.

13. Не се предвижда разработването и установяването на схеми за допълнителни стимули.

14. Отделни критерии за определяне на постоянното възнаграждение:

a. професионален опит, съответно за:

- лицата по т. 8 без професионален опит;
- лицата по т. 8 с професионален опит до 1 година;
- лицата по т. 8 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. 8 с управленски отговорности;
- лицата по т. 8, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
- лицата по т. 8, изпълняващи контролни функции;
- други лица по т. 8.

15. 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

16. Политиките и прилагането им са обект на редовен и независим преглед (най-малко веднъж годишно), осъществяван от Отдел “Нормативно съответствие“, 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 ИП.

17. Доклад за извършения преглед по т. 16 се представя на Управителите на ИП.

18. 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 общото събрание заедно с отчета за дейността. При необходимост прегледът по изречение първо се извършва по-често.

IV. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ

19. Освен основните принципи на Политиките, при формиране на възнагражденията на ръководния персонал се прилагат и следните допълнителни такива, а именно:

- възнагражденията на Управителите задължително се определят от Общото събрание на съдружниците, като се отчита естеството на ангажираност и оперативната натовареност на всеки от тях.

- възнагражденията на ръководните служителите, 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 ИП, който се представя пред Общото събрание на съдружниците и се одобрява от него, се помества и информация за получените през годината възнаграждения от Управителите на ИП.

V. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

20. 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;

Настоящите Политики за възнагражденията са приети от Управителите на „ЪП ТРЕНД“ ООД с решение по Протокол от 02.04.2018 г., съгласно изискванията на чл. 27 от Делегиран регламент (ЕС) 2017/565, и на чл. 19, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН.

Настоящите политики са одобрени от Общото събрание на съдружниците на „ЪП ТРЕНД“ ООД с решение от 04.04.2018 г., съгласно изискванията на чл. 27 от Делегиран регламент (ЕС) 2017/565, и на чл. 19, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН.

.....

Петър Илков Пешев

Управител на

ИП“ЪП ТРЕНД” ООД

.....

Владимир Малчев Малчев

Управител на

ИП“ЪП ТРЕНД” ООД