



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Дата: 20.12.2011г.

Чл. 1. Общи положения

- 1) ИП “Златен лев Брокери” ООД приема и прилага настоящата политика с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията, които включват заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, в инвестиционния посредник.
- 2) При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на ИП “Златен лев Брокери” ООД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.
- 3) ИП “Златен лев Брокери” ООД прилага политиката като спазва следните основни принципи:
 - а) осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава допуснатото от ИП “Златен лев Брокери” ООД ниво;
 - б) съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на ИП “Златен лев Брокери” ООД, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
- 4) Настоящата политика следва да се има предвид при подготовката, сключването, изменението и допълнението на индивидуалните трудови или граждански договори с посочените по-горе лица, както и при определянето на възнагражденията по договорите за управление от Общото събрание на съдружниците на ИП “Златен лев Брокери” ООД.

Чл. 2. Категории персонал, за които се прилага Политиката

Настоящата Политика за възнагражденията има действие по отношение на следните категории персонал:

- висш ръководен персонал - управители;
- служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
- служители, изпълняващи контролни функции; и
- всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на ИП “Златен лев Брокери” ООД.

Чл. 3. Принципи на формиране

- 1) Възнагражденията в ИП “Златен лев Брокери” ООД се формират в зависимост от следните основни елементи: нивото на длъжността, компетенции, постигнати резултати.

- Възнаграждение, в зависимост от **нивото на длъжността**:

Основният принцип на този елемент на формиране на възнаграждението е разбирането, че за еднакъв труд се дължи едно и също възнаграждение. Предвид необходимите знания и умения за длъжността, сложността и обема на възложените

функции, както и отговорностите, длъжностите се подреждат по нива и основната заплата зависи от позиционирането им една спрямо друга.

- Заплащане в зависимост от **постигнатите резултати**:

Най-често използваният метод е бонусна схема. За да се използва, е необходимо да бъдат поставени цели, които да бъдат постигнати за определен период от време и които да могат да бъдат измерени и съпоставени като се анализира дали добавената стойност е по-голяма от допълнителните разходи.

- Възнаграждение, зависещо от нивото на **компетенциите**:

Този елемент на възнаграждение отчита квалификацията и опита на персонала и стимулира дългосрочното развитие на служителите. В рамките на едно ниво/длъжност може да има служители с различно възнаграждение в зависимост от етапа на развитие. Освен, че е елемент при определяне на възнаграждението, оценката на нивото на компетенции е съществен елемент и при процеса на развитие на служителите. От една страна, се гарантира, че инвестициите в обучение са съгласно фирмените потребности, от друга - се стимулира дългосрочното развитие на служителите и индиректно се обвързват резултатите от развитието - повишаване на компетенциите с възнаграждението.

- 2) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от служителите на ИП "Златен лев Брокери" ООД, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.
- 3) Върху възнагражденията на ръководните сред служителите по чл. 2, т. 1, 2 и 3 лица се осъществява надзор пряко от комитета по възнагражденията. В случай че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от управителите на ИП "Златен лев Брокери" ООД.

Чл. 4. Структура на възнаграждението

- 1) ИП "Златен лев Брокери" ООД формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори.
- 2) ИП "Златен лев Брокери" ООД изплаща задължителни социални и здравни осигуровки.
- 3) ИП "Златен лев Брокери" ООД не определя променливо възнаграждение.
- 4) ИП "Златен лев Брокери" ООД не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.
- 5) Настоящата политика се променя незабавно в случай, че възникне възможност от формиране на променливо възнаграждение, или предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране. Промяната следва да съдържа критерии за оценка на финансовото състояние на ИП "Златен лев Брокери" ООД, критерии за оценка на резултатите от дейността на съответното структурно звено и приноса на конкретните лица, както и полезния ефект от квалификацията и опита на различните кателогии персонал, както и критерии за оценка на

размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на чл. 142в-142е от Наредба № 35.

- 6) ИП “Златен лев Брокери” ООД изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер в предвидените в Кодекса на труда извънредни случаи като напр. за извънреден труд. ИП “Златен лев Брокери” ООД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения за получени годишни резултати и премии като например “тринадесета заплата”, целеви награди за изпълнение на допълнително възложени или предварително изпълнени задачи. Допълнителни възнаграждения се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдеще период.
- 7) Възнагражденията в ИП “Златен лев Брокери” ООД могат да включват непаричен компенсационен пакет - средства за здравна профилактика, средства за подобряване условията на труда и техническата/компютърна обезпеченост, средства за повишаване на професионалната квалификация. Непаричния компенсационен пакет не включва безплатно облекло и застраховки.
- 8) ИП “Златен лев Брокери” ООД не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 5. Комитет по възнагражденията

- 1) ИП “Златен лев Брокери” ООД не създава Комитет по възнагражденията с оглед своята вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, ИП “Златен лев Брокери” ООД ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на нормативните актове.
- 2) Управителите на ИП “Златен лев Брокери” ООД отговарят съвместно за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчитат тяхното влияние върху риска и управлението на риска, капитала и ликвидността на инвестиционния посредник. При вземането на решения управителите отчитат не само интересите на персонала, но и дългосрочните интереси на съдружниците в дружеството, клиентите и други заинтересовани страни в инвестиционния посредник.

Чл. 6. Приемане и прилагане на политиката

- 1) Политиката за възнагражденията се приема от управителите на ИП “Златен лев Брокери” ООД.
- 2) Управителите на ИП “Златен лев Брокери” ООД ежегодно подлагат на преглед основните принципи на тази Политика и са отговорни за нейното прилагане.
- 3) Отдел “Вътрешен контрол” извършва преглед на прилагането на Политиката поне веднъж годишно. При констатирана необходимост от промяна и корекции, ръководителят на отдел „Вътрешен контрол” изготвя доклад до управителите на ИП “Златен лев Брокери” ООД.

Чл. 7. Оповестяване на политиката и информация за нея

- 1) ИП “Златен лев Брокери” ООД **разкрива публично**, на интернет страницата си, **Политиката за възнагражденията** в 7-дневен срок от приемането ѝ.
- 2) ИП “Златен лев Брокери” ООД предоставят на Комисията за финансов надзор **заедно с годишните финансови отчети следните данни за предходната година**:
 - броя на лицата, получаващи възнаграждения, равняващи се най-малко на левовата равностойност на 1 000 000 евро, и функционалните им дейности, включително основните елементи на общото възнаграждение, премии, дългосрочни облаги и пенсионни вноски;
 - броя на лицата, получаващи възнаграждения, равняващи се най-малко на 100 000 лв., и функционалните им дейности, включително основните елементи на общото възнаграждение, премии, дългосрочни облаги и пенсионни вноски;
 - обобщена количествена информация относно възнагражденията, поотделно по видове дейност.
- 3) ИП “Златен лев Брокери” ООД **разкрива публично**, на интернет страницата си, в 7-дневен срок от приемането на годишния финансов отчет от Общото събрание на съдружниците, следната **информация**:
 - информация относно процеса на вземане на решение, използван при избор на политиката за възнагражденията;
 - информация за състава и мандата на комитета по възнагражденията, външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на политиката за възнагражденията, и другите заинтересовани лица;
 - информация относно връзката между заплащането и резултатите от дейността;
 - основните структурни характеристики на системата за възнагражденията, включително информация относно използваните критерии за измерване на постигнатите резултати и коригиране на риска, политиката за разсрочване и критериите за изплащане на възнагражденията;
 - информация относно критериите за постигнатите резултати, на базата на които се определя правото за придобиване на акции, опции и променливото възнаграждение;
 - основните параметри и обосновка на схемите за променливо възнаграждение и други материални стимули;
 - обобщена количествена информация относно възнагражденията, поотделно по видове дейност;
 - обобщена количествена информация относно възнагражденията, поотделно за висшия ръководен персонал и за служителите, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник, като се посочва следното:

а) размер на възнагражденията за финансовата година, разделени на постоянни и променливи възнаграждения, както и на брой на получателите;

б) размер и форма на променливите възнаграждения, разделени на парични средства, акции, свързани с акции инструменти и др.;

в) размер на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на безусловно и условно дължими части;

г) размер на отложените възнаграждения, отпуснати през отчетната година, изплатени и намалени чрез корекции въз основа на постигнатите резултати;

д) плащания при сключване и прекратяване на договори, направени през отчетната година, и брой на получателите на такива плащания;

е) размер на плащанията при прекратяване на договори, начислени през отчетната година, брой на получателите на такива плащания и най-високият размер на сумата на едно лице.

4) ИП “Златен лев Брокери” ООД, в случай на увеличаване на естеството, обхвата и комплексността на своята дейност, ще оповестява публично количествената информация по ал. 3 и за управителите на инвестиционния посредник.

5) Политиката за възнагражденията, информацията към нея и практиката за възнагражденията на ИП “Златен лев Брокери” ООД, се актуализират поне веднъж годишно и актуализациите се оповестяват на интернет страницата в 7-дневен срок от приемането им.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика за възнагражденията на ИП “Златен лев Брокери” ООД е приета на 20.12.2011г. от управителите, на основание 142а, ал. 1 от Наредба № 35 за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници и е задължителна за всички лица, работещи по договор за него.

§2. Политиката се публикува на интернет страницата на ИП “Златен лев Брокери” ООД и се представя в Комисията за финансов надзор в 7-дневен срок от приемането ѝ, съответно от нейната промяна.

ЗА ИП “Златен лев Брокери” ООД:

.....
Мильо Зикатанов - управител

.....
Свилен Първулов - управител