

## ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ИП „ДИ ВИ ИНВЕСТ“ ЕАД

### РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** Настоящата политика определя ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията на определени категории служители в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД (Посредника).

**Чл. 2.** Политиката за определяне на възнагражденията има за цел:

1. осигуряване на надеждното и ефективно управление на риска, избягване на конфликти на интереси и осигуряване на съответствие на дейностите на служителите с дългосрочните цели и интереси на посредника;

2. определяне и прилагане на подходящи вътрешни процедури, отчитащи интересите на всички клиенти на посредника и гарантиращи коректно отношение към тях, без да се увреждат техните интереси в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план;

3. избягване на конфликти на интереси или стимули, в резултат на които съответните лица могат да предпочетат собствените си интереси или интересите на посредника в потенциален ущърб на един или друг клиент.

**Чл. 3.** Инвестиционният посредник приема и прилага настоящата политика относно възнагражденията, включващи заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

1. висшия ръководен персонал;

2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;

3. служители, изпълняващи контролни функции, и

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник и/или които имат пряко или косвено влияние върху инвестиционните и допълнителните услуги, предоставяни от посредника, или върху неговото корпоративно поведение, 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 посредника.

**Чл. 4.** Съветът на директорите на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД:

1. приема Политиката след консултации с отдел „Нормативно съответствие“;

2. отговаря за оперативното прилагане на Политиката и за наблюдението на рисковете за съответствието, свързани с нея;
3. извършва периодичен преглед на основните принципи на Политиката;
4. извършва годишна актуализация на Политиката в срок до 31-ви декември, както и текуща актуализация, при необходимост и по предложение на отдел “Нормативно съответствие” или отдел “Управление на риска“;
5. представя на общото събрание на акционерите актуализираната Политика заедно с отчета за дейността.

**Чл. 5.** Служител от отдел “Нормативно съответствие” извършва независим ежегоден преглед на настоящата политика и оценка за нейното прилагане. В случай че служителят констатира отклонения при прилагането ѝ, водещи до неблагоприятни последици, или принципна необходимост от изменение или допълнение на Политиката, внася съответните предложения за разглеждане, обсъждане и приемане от Съвета на директорите.

## РАЗДЕЛ II

### ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. НАЧИНИ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ

**Чл. 6. (1)** Посредникът определя и изплаща на служителите по чл. 3 фиксиран размер на възнаграждението им („постоянно възнаграждение”). Освен фиксиран размер, възнаграждението на служителите може да съдържа и променлив компонент („променливо възнаграждение”), като част от общото възнаграждение на служителите.

**(2)** Възнагражденията и подобните стимули не се определят единствено или предимно въз основа на количествени търговски критерии, а се съобразяват и с подходящи качествени критерии, като спазване на приложимите нормативни актове, коректно отношение към клиентите или качеството на услугите, предоставяни на клиентите.

**(3)** Посредникът поддържа постоянно баланс между постоянното възнаграждение и променливият компонент (в случай че има такъв), така че структурата на възнагражденията да не благоприятства интересите на посредника и на лицата по чл. 3 за сметка на интересите на един или друг клиент.

**Чл. 7.** Постоянното възнаграждение включва основната заплата и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на Република България.

**Чл. 8.** Съветът на директорите прилага следните критерии при оценяване работата на служителите по чл. 3, получаващи постоянно възнаграждение:

1. сложност и тежест на възложените задължения;

2. функционални отговорности на длъжността;
3. професионален опит и квалификация на служителя;
4. ниво в корпоративната структура на длъжността, която заема.

**Чл. 9.** Постоянното възнаграждение представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение на лицата по чл. 3, в случай че общото възнаграждение включва и променлив компонент.

**Чл. 10.** Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за резултатите на отделния служител, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на инвестиционния посредник. При оценката на резултатите на всеки служител се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

**Чл. 11.** Променливото възнаграждение, включително отложената му част съгласно чл. 20 по-долу, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на инвестиционния посредник, като се вземат предвид:

1. финансовото състояние на инвестиционния посредник и
2. резултатите от дейността на инвестиционния посредник, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

**Чл. 12.** Ако е налице отрицателен или по-нисък от предвиждания финансов резултат, общият размер на променливото възнаграждение се ограничава чрез намаляване както на текущите възнаграждения, така и на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

**Чл. 13.** Променливото възнаграждение не може да се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Регламент (ЕС) № 575/2013, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

**Чл. 14.** Посредникът може да удържи или поиска възстановяване на суми, които са в размер до 100 % от изплатено на служителя променливо възнаграждение. Това са случаите, при които служителят:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Посредника;
2. не е успял да отговори на съответните норми за пригодност и добро поведение.

**Чл. 15.** Инвестиционният посредник може да предоставя гарантирано променливо възнаграждение по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя за първата година от назначението на този служител;

3. собственият капитал на Посредника отговаря на нормативните изисквания.

**Чл. 16.** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, извън тези, предвидени в закона, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се възнагражда неуспехът или некоректно поведение.

**Чл. 17.** Лицата, посочени в чл. 3 от настоящата Политика, не могат да използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефектът на отчитането на риска, заложен във възнагражденията им.

**Чл. 18.** Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение, ако има такова, представлява съвкупност от следните елементи:

1. акции, други инструменти, свързани с акции, както и равностойни непарични инструменти, издадени от инвестиционния посредник, в случай че тези инструменти не се търгуват на регулиран пазар;

2. инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти от базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани или други инструменти по смисъла на чл. 52 или 63 от Регламент (ЕС) № 575/2013, които във всеки момент по подходящ начин отразяват кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

**Чл. 19.** (1) Инструментите по чл. 18, т. 1 и 2 не могат да се прехвърлят за период от пет години от придобиването им. Това ограничение може да отпадне само по решение на Съвета на директорите на Посредника, взето за всеки конкретен случай. Решението задължително се мотивира. Това ограничение се прилага както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.

(2) Посредникът може да не прилага изискванията по чл. 18 и по ал. 1 на настоящия член, спрямо лицата по чл. 3 от Политиката, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 000 лв. и не превишава 30 на сто от общото годишно постоянно възнаграждение, и ако изискванията на чл. 11, 12 и 14 от Политиката са спазени.

**Чл. 20.** Не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от три до пет години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на Посредника и произтичащите от това рискове, както и от длъжността на съответните служители. Когато променливото възнаграждение е в особено големи размери, разсрочената част от него е поне 60%.

**Чл. 21.** Разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща

пропорционално или чрез постепенно нарастване през определения период на разсрочване. Разсроченото възнаграждение чрез постепенно нарастване, платимо при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип.

**Чл. 22. (1)** Когато инвестиционният посредник предвижда облиги, свързани с пенсиониране, неговата пенсионна политика следва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси.

**(2)** При пенсиониране облигите по ал. 1 се предоставят на служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, под формата на определените в чл. 18, т. 1 и 2 инструменти и подлежат на петгодишен период на ограничаване на прехвърлянето им.

**(3)** В случай на прекратяване на правоотношението със служителя преди придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст Посредникът държи облигите, свързани с пенсиониране, под формата на определените в ал. 2 инструменти за период от пет години.

### РАЗДЕЛ III ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл. 23.** Възможността за изплащане на променливи възнаграждения на лицата по чл. 3, както и техният размер, се обсъждат и определят от Съвета на директорите на Посредника. Промяната на така определения размер, както и промяна във възможността и начина за изплащане на променливите възнаграждения, се извършва отново с решение на Съвета на директорите по предложение на член на Съвета на директорите, служител от отдел „Нормативно съответствие“ или служител от отдел „Управление на риска“.

**Чл. 24.** При определяне размера на променливите възнаграждения, Съветът на директорите се ръководи от следните принципи:

1. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който надвишава приемливите за посредника нива;

2. Съответствие на разходите за променливи възнаграждения със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси;

3. Независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол, и съобразяване на тяхното възнаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с

техните функции, независимо от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират.

**Чл. 25.** Оценката на дейността на лицата, получаващи променливо възнаграждение, обхваща период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от инвестиционния посредник рискове.

**Чл. 26.** Съветът на директорите прилага критерии при оценяване работата на лицата по чл. 3, получаващи променливо възнаграждение. Променливото възнаграждение е съобразено с:

1. постоянните резултати от дейността и поетите рискове от лицата по чл. 3;
2. изпълнение, надхвърлящо изискванията, посочени в длъжностните характеристики на лицата по чл. 3.

**Чл. 27.** При вземане на решение за възможността за изплащане на променливи възнаграждения, Съветът на директорите взема под внимание критериите и принципите, заложи в чл. 11, 12, 20 и 21 от настоящата политика.

**Чл. 28.** Инвестиционният посредник оповестява публично, незабавно след одобрението ѝ от Съвета на директорите, най-малко информацията по чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 относно политиката и практиката за определяне на възнагражденията на лицата по чл. 3 от настоящата политика.

## РАЗДЕЛ IV

### ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА

**Чл. 29. (1)** Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта доколкото те са от значение за резултатите от предоставяните услуги, съответно са относими и от съществено значение за определяне на възнагражденията в съответствие с дългосрочните интереси на собствениците на активи (клиенти по доверително управление и клиенти, на които се предоставят инвестиционни съвети) и на ИП.

**(2)** Посредникът не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, Посредникът разглежда положително интегрирането на рисковете за устойчивостта, когато те са от значение и са съществени за резултатите от инвестициите, тъй като те следва да се разглеждат и използват като инструмент за повишаване на инвестиционните резултати, което би

било от полза в еднаква степен за клиентите, за Посредника и за неговите служители.

(3) Посредникът разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно управление на риска в съответствие с утвърдените високи професионални стандарти, определени и в настоящата политика.

(4) Информацията по тази разпоредба се публикува на интернет страницата на Посредника ([www.dvinvest.bg](http://www.dvinvest.bg)) като неизменна част от настоящата политика.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА**

§ 1. (1) Настоящата Политика е приета с решение на Съвета на директорите на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД от 14.05.2018 г. и отменя Политиката за определяне на възнагражденията в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД от 25.01.2012 г. заедно с всички последващи изменения.

(2) Настоящата Политика е актуализирана/изменена с решение на Съвета на директорите на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД по протокол от 22.04.2020 г. и от 09.03.2021 г.

**„Ди Ви Инвест“ ЕАД**