

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

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящата Политика за определяне на възнагражденията в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД (Политика) определя ясни и обективни принципи и изисквания към определянето и изплащането на възнагражденията на персонала на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД (ИП / Инвестиционен посредник / Посредник / Дружество), процедурата за категоризиране на служителите на Посредника, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ИП или върху управляваните от него активи, както и допълнителни изисквания за определяне и изплащане на променливи възнаграждения на членовете на Съвета на директорите и определени категории служители на Дружеството.

(2) Политиката е съобразена с изискванията на Закона за пазарите на финансови инструменти, Наредба № 50 от 30 март 2022 г. на Комисията за финансов надзор за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50) и Насоки относно разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива (ЕС) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13), издадени от Европейския банков орган (Насоки относно разумни политики за определяне на възнагражденията), Насоки относно вътрешното управление съгласно Директива (ЕС) 2019/2034 (EBA/GL/2021/14), издадени от Европейския банков орган (Насоки относно вътрешното управление), Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията, издадени от Европейския орган за ценни книжа и пазари (ESMA35-43-3565 от 03.04.2023) (Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията) и Делегиран регламент (ЕС) 2021/2154 от 13.08.2021 за дъплаване на Директива 2019/2034 на ЕП и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти за установяване на подходящи критерии за определяне на категориите служители, чиято професионална дейност имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или управляваните от него активи (PTC).

(3) Инвестиционният посредник не предвижда и не изплаща променливи възнаграждения на своя персонал. Изискванията относно променливо възнаграждение, предвидени в настоящата Политика, ще се прилагат, в случай че Дружеството вземе решение за определянето и изплащането на променливи възнаграждения.

Чл. 2. (1) При разработване и прилагане на Политиката в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД прилага следните принципи:

1. Политиката е ясно документирана и пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на дейностите на Посредника;
2. Политиката съответства на целите и бизнес стратегията на Посредника и е съобразена с дългосрочните последици от взетите инвестиционни решения;
3. Политиката е неутрална по отношение на пола;
4. Политиката е съобразена с разумното и ефективното управление на риска и насърчава такова поведение;

5. Политиката е съобразена със стратегията за управление на риска на Посредника и неговата склонност към поемане на риск (рисков апетит), рисковия му профил, включително екологичните, социалните и управленските цели на Посредника по отношение на риска;

6. Политиката поощрява отговорното осъществяване на стопанска дейност и насърчава осведомеността за риска и предпазливото поемане на риск;

7. Политиката включва мерки за избягване на конфликти на интереси или на финансови и материални 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;

8. Политиката осигурява съответствие на дейностите на служителите с дългосрочните цели и интереси на Посредника;

9. Политиката насърчава 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;

10. Политиката отчита корпоративната култура и ценности на Дружеството.

(2) Посредникът въвежда и прилага принципите, посочени в ал. 1 по начин, подходящ за неговия мащаб и вътрешна организация, и за естеството, обхвата и сложността на неговата дейност, и съобразно рисковете, присъщи на бизнес модела и дейностите му.

Чл. 3. Освен общите изисквания относно възнагражденията на целия персонал, Дружеството приема и прилага допълнителни изисквания относно възнагражденията, в това число критерии за определянето им, условия и начин на плащане, за следните категории персонал:

1. членовете на Съвета на директорите (СД);
2. висш ръководен персонал; в т.ч. прокуриста/ите на Дружеството;
3. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
4. служители, изпълняващи контролни функции, и
5. всички други служители, чиито възнаграждения са най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите лица по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на ИП или управляваните от него активи, 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. (1) Съветът на директорите на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД:

1. приема Политиката, както и всички изменения и допълнения в нея, след консултации с отдел „Нормативно съответствие“ и отдел „Управление на риска“;

2. отговаря за контрола за изпълнение на Политиката;

3. извършва периодичен преглед на Политиката най-малко веднъж годишно в срок до 31-ви декември, както и при всяко относимо и съществено изменение на стопанската дейност или структура на Посредника, и при необходимост я актуализира. Актуализацията ѝ може да се извършва текущо при необходимост, както и по предложение на отдел „Нормативно съответствие“ или отдел „Управление на риска“;

4. разглежда и проследява въздействието на промените в Политиката върху ИП и неговите служители;

5. одобрява всички последващи съществени изключения, допускани за отделните членове на персонала, като те не могат да се основават на съображения, свързани с пола, или други дискриминационни аспекти, трябва да са добре обосновани и в съответствие с изискванията за възнагражденията съгласно националното право;

(2) Контролът за изпълнение на Политиката включва надзор за правилно прилагане и привеждане в съответствие с цялостната рамка за корпоративно управление, корпоративна култура, рисков профил, стратегия за управление на риска и свързаните процеси на Посредника.

(3) Прегледът на Политиката по ал. 1, т. 3 задължително включва анализ относно нейната неутралност по отношение на пола, дали са спазени разпоредбите ѝ, дали изплащанията на възнагражденията са уместни и в съответствие с бизнес стратегията на Посредника, дали отразява по подходящ начин дългосрочните и други цели на Дружеството и неговия рисков профил, дали съответства на българското законодателство, правото на Европейския съюз, насоки и практики, приети от българските компетентни органи и европейските надзорни органи, и дали не ограничава способността на ИП да осигурява стабилна капиталова база в съответствие с чл. 16 от настоящата Политика и Дял I, раздел 6 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

(4) При извършване на прегледа при необходимост Съветът на директорите може да одобри и приложи корективен план за действие, който може да бъде предложен от отдел „Нормативно съответствие“ или отдел „Управление на риска“.

(5) За изготвянето, изпълнението и контрола на Политиката Съветът на директорите взема предвид предоставената му информация от всички компетентни отдели и вътрешни органи на Дружеството.

(6) В случай на определяне и изплащане на променливи възнаграждения на персонала, отдел „Управление на риска“ подпомага и информира Съвета на директорите при извършването на оценка за влиянието на структурата на променливото възнаграждение върху рисковия профил на Посредника и определянето на подходящи показатели за корекция на възнаграждението и оценява данните за корекции за риска (вкл. последващи корекции). Служител на отдела присъства на заседанията на Комитета по възнагражденията, в случай че е създаден такъв, по този въпрос.

(7) Отговорност за ежедневното прилагане на настоящата Политика и за наблюдението на свързаните с Политиката рискове за спазването на изискванията носят управляващите и представляващите Дружеството.

Чл. 5. (1) Отдел “Нормативно съответствие” извършва независим ежегоден преглед на Политиката за съответствието ѝ с нормативните изисквания и нейното изпълнение.

(2) В случай че отдел „Нормативно съответствие“ констатира отклонения при прилагането на Политиката, водещи до неблагоприятни последици, или принципна необходимост от изменение или допълнение на Политиката, той докладва за идентифицираните рискове и внася съответните предложения за разглеждане, обсъждане и приемане от Съвета на директорите.

(3) Служителите от отдел „Нормативно съответствие“ са независими от функциите в Инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол. Те 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.

(4) Контрол върху възнаграждението на ръководителите на отдел „Управление на риска“ и на отдел „Нормативно съответствие“ се упражнява пряко от Комитета по възнагражденията, а когато такъв комитет не е създаден - от Съвета на директорите на Инвестиционния посредник.

Чл. 6. (1) В случай че ИП отговаря на изискванията на чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ, той създава Комитет по възнагражденията (Комитет) със състав, функции, права и задължения, така както са предвидени в чл. 6, чл. 7 и чл. 8 от настоящата Политика.

(2) В Комитета участват само представители на контролния орган. Председателят и мнозинството от членовете на Комитета следва да се определят като независими по смисъла на т. 51 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията. Когато не може да бъде осигурен стабилен състав на Комитета съобразно с изискванията на т. 51 от Насоките относно вътрешното управление, задачите на Комитета може да се делегират на един изпълнителен член от състава на Съвета на директорите, който при необходимост се подпомага от персонал. Обосновката за състава на Комитета се документира.

(3) Комитетът по възнагражденията отговаря на изискванията за балансирано представителство на половете и съставът му е определен така, че да може да се произнася компетентно и независимо по политиката и практиките за възнагражденията, както и по създадените стимули за управление на риска, капитала и ликвидността.

(4) Членовете на Комитета по възнагражденията следва да притежават заедно необходимите знания, умения и професионален опит относно прилагането на политиките и практиките за възнагражденията, управлението на риска и дейностите за контрол, по-специално по отношение на механизма за съгласуване на структурата на възнагражденията с рисковия профил и капитала на ИП.

(5) В случай че няма създаден комитет по възнагражденията, ролята и задълженията му се изпълняват по подходящ начин от Съвета на директорите в неговата надзорна функция.

Чл. 7. (1) Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на предложенията за решения относно възнагражденията, включително за решения, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на Посредника, и ги внася за обсъждане и приемане от СД.

(2) При изготвянето на посочените в ал. 1 предложения за решения Комитетът по възнагражденията отчита обществения интерес и дългосрочните интереси на едноличния собственик на капитала и другите заинтересовани страни в ИП.

(3) Комитетът по възнагражденията:

1. Отговаря за изготвянето на предложения за решения относно възнагражденията, плащани на изпълнителните членове на СД;

2. Дава съвети на СД във връзка с разработването на Политиката за възнагражденията, включително спазване на изискванията за неутралност по отношение на пола и равно третиране на служителите от различни полове;

3. Консултира и прави предложения до СД в случаите по чл. 4, ал. 1, т. 1, т. 3, чл. 4, ал. 4 и чл. 13, ал. 1 от настоящата Политика;

4. Подпомага СД при надзора върху политиките, практиките и процесите за възнагражденията и спазването на политиката за възнагражденията;

5. Прави периодичен преглед на съществуващата Политика за възнагражденията, най-малко веднъж годишно в срок до 31 декември, и информира СД за резултатите от този преглед, и ако е необходимо, прави предложения за промени в Политиката;

6. Преглежда назначаването на външни консултанти, които СД може да реши да ангажира за съвети или помощ, във връзка с техните възнаграждения;

7. Гарантира адекватността на предоставяната на акционерите или едноличния собственик на капитала информация относно политиките и практиките за възнагражденията;

8. Изпълнява други функции и задачи съгласно Политиката и съобразно с изискванията на Наредба № 50 и Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

Чл. 8. (1) Комитетът по възнагражденията има право на достъп до всички данни и информация, необходими за ефективно изпълнение на функциите и задачите си, и при необходимост може да се консултира с външни експерти.

(2) Комитетът по възнагражденията си сътрудничи с други комитети в рамките на ИП, чиито дейности могат да имат въздействие върху създаването и правилното функциониране на политиките и практиките за възнагражденията (напр. комитета по риска, одитния комитет и комитета за подбор, ако има създадени такива) и осигурява подходяща информация на СД и, когато е уместно, на общото събрание на акционерите или на едноличния собственик на капитала за извършените дейности.

(3) Комитетът по риска, в случай че има създаден такъв, без да се засягат задачите на Комитета по възнагражденията, проверява дали в стимулите, осигурени по линия на политиките и практиките за определяне на възнагражденията, са отчетени рискът, капиталът, ликвидността и вероятността и времето на постъпване на приходите на ИП.

(4) Резултатите от извършени прегледи и действията, предприети за отстраняване на всички констатации, следва да бъдат документирани чрез писмени доклади, чрез протоколи от заседание и се представят на съответния комитет или СД.

РАЗДЕЛ II

ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 9. (1) Посредникът определя и изплаща на всички свои служители фиксиран размер на възнаграждението - „постоянно възнаграждение“. Освен постоянно възнаграждение, ИП може да реши възнаграждението на категориите лица по чл. 3 да съдържа и променлив компонент - „променливо възнаграждение“, като част от общото възнаграждение.

(2) Променливите възнаграждения и други подобни финансови и материални 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 подходящо съотношение между постоянния компонент и променливия компонент (в случай че има такъв) на общото възнаграждение, като отчита своята стопанска дейност и свързаните с нея рискове, влиянието на различните категории лица по чл. 3 върху рисковия профил на ИП или върху управляваните от него активи, стимулите за персонала да действа в най-добрия интерес на Дружеството

както и следи 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. 10. (1) Постоянното възнаграждение включва основно трудово възнаграждение и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на Република България.

(2) За правилно справяне с конфликти на интереси на неизпълнителните членове на Съвета на директорите може да се определи и да се изплати само постоянно възнаграждение. Базирани на стимули механизми, основани на резултатите на Посредника, са недопустими.

Чл. 11. В Дружеството се прилагат следните критерии за определяне на основното постоянно възнаграждение за категориите лица по чл. 3:

1. професионален опит;
2. образование и квалификация на лицето, в т.ч. експертни знания и умения;
3. функционални отговорности на заеманата длъжност;
4. сложност и тежест на възложените задължения;
5. ниво в корпоративната структура на заеманата длъжност.

Чл. 12. В случай че общото възнаграждение включва и променлив компонент, постоянното възнаграждение представлява преобладаващо голям дял от общото възнаграждение на лицата по чл. 3, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение, включително възможността да не бъдат изплащани променливи компоненти на възнаграждението.

РАЗДЕЛ III

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. УСЛОВИЯ И НАЧИН НА ПЛАЩАНЕ

Чл. 13. (1) Съветът на директорите обсъжда и взема решения относно изплащането на променливи възнаграждения на категориите лица по чл. 3, т. 2–5 както и техния размер. Промяната на размера, промяна във възможността и начина за изплащане на променливите възнаграждения се извършва с решение на Съвета на директорите по предложение на негов член, служител от отдел „Нормативно съответствие“ или служител от отдел „Управление на риска“.

(2) Решение за изплащане на променливо възнаграждение на лица по чл. 3, т. 1 (членовете на Съвета на директорите) се взема от едноличния собственик на капитала на Дружеството.

Чл. 14. При определяне на размера на променливите възнаграждения се прилагат следните принципи:

1. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който надвишава приемливите за ИП нива;
2. Съответствие на разходите за променливи възнаграждения със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Посредника, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси;
3. Осигуряване на независимостта и обективността на служителите, изпълняващи контролни функции, при разработване на настоящата политика и спрямо служителите на Дружеството, върху които упражняват контрол. Съобразяване на тяхното възнаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с техните

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

Чл. 15. (1) В случай че е взето решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение, то е обвързано с устойчивите резултати от дейността, коригирани с оглед на риска. Общият размер на променливо възнаграждение се основава на комбинация от оценките за резултатите на отделния служител, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на ИП.

(2) Служителите следва да бъдат информирани за характеристиките на своето променливо възнаграждение, както и за процеса и критериите, които ще бъдат използвани за оценяване на въздействието на професионалните им дейности върху рисковия профил на Посредника и променливото възнаграждение.

Чл. 16. (1) Променливото възнаграждение се определя така, че да не влияе върху способността на Посредника да осигури стабилна капиталова база. Когато преценява дали капиталовата база е стабилна Дружеството следва да се съобрази с т. 119 – т. 122 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

(2) При разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на Посредника се отчитат всички видове настоящи и бъдещи рискове.

(3) Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на групите от променливи елементи на възнаграждението, отчита всички видове настоящи и бъдещи рискове и свързаните с капиталовите изисквания и изискванията за ликвидност разходи в приложение на Регламент (ЕС) 2019/2033.

Чл. 17. (1) Променливото възнаграждение, включително отложената му част съгласно чл. 24, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на Инвестиционния посредник, като се вземат предвид финансовото състояние на ИП и резултатите от дейността му, на структурното звено и на приноса на съответното лице по чл. 3.

(2) Променливото възнаграждение не може да се изплаща посредством финансови инструменти или методи, които улесняват неспазването на Регламент (ЕС) № 2019/2033, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Чл. 18. (1) До 100% от променливото възнаграждение не се изплаща при нисък или отрицателен финансов резултат на Посредника, включително се удържат или възстановяват изплатени суми променливо възнаграждение, в случаите при които служителят:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за ИП;

2. вече не отговаря на изискванията за квалификация и надеждност;

3. се установи, че е имал неправомерно поведение в ущърб на клиент/и на Посредника.

(2) Посредникът може да прилага и други подходящи механизми за последващи корекции, извън посочените в ал. 1.

Чл. 19. (1) Посредникът 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 е над нормативните изисквания.

(2) Посредникът не предоставя бонуси за задържане на категоризирания персонал.

(3) В случай че Инвестиционният посредник реши да изплаща променливи възнаграждения въз основа на бъдещи резултати, то ще прилага изискванията на т. 133 и т. 134 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

Чл. 20. (1) Плащанията (обезщетения и др.), свързани с предсрочно прекратяване на трудов договор договор за управление или договор за прокура, извън тези, предвидени в закона, или за които има влязло в сила съдебно решение, следва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати от лицето и да са определени по такъв начин, че да не се възнагражда неуспех или некоректно поведение. При определяне на размера на плащането по предходното изречение се вземат предвид: постоянните елементи на възнаграждение за съответната категория персонал, основанието за прекратяване на договора, като при прекратяване на договора поради дисциплинарно уволнение или явно неизпълнение, даващо основание за незабавно прекратяване на договора, не следва да се предоставя обезщетение.

(2) Решение за размера на плащането, който следва да се изплати на лице от категориите персонал по чл. 3 от Политиката, при прекратяване на трудов договор, се взема от представляващите Дружеството, при прекратяване на договор за прокура – от Съвета на директорите, а при прекратяване на договор за управление – предложение за вземане на решение от едноличния собственик на капитала се прави от Съвета на директорите, като заинтересуваният член не участва при гласуване на предложението.

(3) В случай че се предоставят обезщетения и други плащания, свързани с договори за предходна заетост, те следва да са съобразени с дългосрочните интереси на ИП.

Чл. 21. 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 изискванията на чл. 25, ал. 1, т. 1 -т. 14 от Наредба № 50, съответно чл. 15, ал. 1, чл. 16, чл. 18, чл. 19, ал. 1, чл. 20, чл. 22, ал. 1, чл. 24, ал. 1, чл. 26, ал. 1, чл. 27 и чл. 28 от настоящата Политика. В случай че е взето решение и се плащат променливи възнаграждения, те подписват и представят на Посредника декларация, че ще се въздържат от осъществяване на лични стратегии за хеджиране или застраховане за целите на намаляване на въздействието на отчитането на риска.

Чл. 22. (1) Най-малко 50 % от променливото възнаграждение, ако има такова, се състои от един от следните инструменти:

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

2. инструменти на допълнителния капитал от първи ред или на капитала от втори ред, или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти от базовия собствен капитал от първи ред, или да бъдат отписани, и които във всеки момент по подходящ начин отразяват адекватно кредитното качество на Дружеството като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение;

3. непарични инструменти, които отразяват инструментите на управлявания портфейл.

(2) При изплащане на инструменти като част от променливото възнаграждение се следи да се спазват правилата относно злоупотреба с вътрешна информация и да няма предприети мерки, които могат да окажат краткосрочно въздействие върху цените на

акциите или инструментите.

Чл. 23. Инструментите по чл. 22, ал. 1 не могат да се прехвърлят за период от пет години от придобиването им. Това ограничение може да отпадне само с мотивирано решение на Съвета на директорите, взето за всеки конкретен случай. Това ограничение се прилага както за отложената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е отложена.

Чл. 24. (1) Най-малко 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от три до пет години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на стопанската дейност на Дружеството и произтичащите от това рискове, както и от дейността на съответните служители. Когато размерът на променливото възнаграждение е особено висок, разсрочената част от него е най-малко 60%.

(2) Променливото възнаграждение, платимо съгласно ал. 1 при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо, отколкото на пропорционален принцип.

Чл. 25. Изискванията по чл. 25, ал. 1, т. 10 и 12 и чл. 26-28 от Наредба № 50, съответно чл. 22, ал. 1, чл. 23, чл. 24, чл. 26, ал. 2 и 3 от настоящата Политика, може да не се прилагат по отношение на Посредника:

а) когато размерът на неговите балансови и задбалансови активи през четиригодишния период непосредствено преди текущата финансова година не надхвърля като средна стойност левовата равностойност на 100 млн. евро;

б) ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава левовата равностойност на 50 000 евро и не превишава 25 на сто от общото годишно възнаграждение.

Чл. 26. (1) При предвидени облаги, свързани с пенсиониране, пенсионната политика на Посредника ще съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси.

(2) При пенсиониране облагите, свързани с ал. 1, се изплащат на служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, под формата на определените в чл. 22, ал. 1 инструменти и подлежат на петгодишен период на ограничаване на прехвърлянето им.

(3) В случай на прекратяване на правоотношението със служителя преди да навърши пенсионна възраст Дружеството задържа облагите, свързани с пенсиониране, под формата на определените в чл. 22, ал. 1 инструменти за период от пет години.

Чл. 27. При оценяване работата на лицата, получаващи променливо възнаграждение, Съветът на директорите за всички категории лица по чл. 3, т. 2-5, съответно едноличният собственик на капитала за лицата по чл. 3, т. 1, прилагат финансови и нефинансови критерии. Променливото възнаграждение е съобразено с:

1. постоянните резултати от дейността и поетите рискове от лицата по чл. 3;

2. резултати от дейността, надхвърлящи изискванията, посочени в длъжностните характеристики на лицата по чл. 3.

Чл. 28. 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 ИП рискове.

Чл. 29. При вземане на решение за възможността за изплащане на променливи възнаграждения, се взема под внимание критериите и принципите, заложи в чл. 17,

ал. 1, чл. 18, ал. 1, чл. 24, ал. 1 и ал. 2 от настоящата Политика.

Чл. 30. Посредникът, във връзка с настоящата Политика, предоставя на Комисията за финансов надзор и оповестява публично в деня, в който публикува годишния си финансов отчет, най-малко информацията по чл. 51, алинея първа, букви „в“ и „г“ от Регламент (ЕС) 2019/2033, включително аспектите на неутралност спрямо пола и разликата в заплащането на жените и мъжете (ако има такава) – за категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено отражение върху рисковия му профил.

РАЗДЕЛ IV

ПРОЦЕДУРА ЗА КАТЕГОРИЗИРАНЕ

Чл. 31. Посредникът е длъжен да категоризира служителите, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия му профил или върху управляваните от него активи. ИП извършва ежегодно самооценка, за да определи всички членове на персонала, чиито професионални дейности оказват или може да окажат съществено въздействие върху рисковия му профил или активите, които той управлява.

Чл. 32. Самооценката се основава на качествените и количествените критерии, определени в регулаторните технически стандарти (РТС) относно категоризираня персонал. Посредникът може да определи допълнителни критерии, които отразяват нивата на риска при различните дейности в рамките на дружеството и въздействието на членовете на персонала върху рисковия профил, ако това е необходимо, за да се гарантира пълно категоризиране на целия персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия му профил или активите, които той управлява.

Чл. 33. (1) Когато прилага количествени критерии, основани на възнагражденията на членовете на персонала, ИП взема предвид постоянното възнаграждение, предоставено за предходната финансова година, и променливото възнаграждение, предоставено на персонала през предходната финансова година или за предходната финансова година. Променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година, е променливото възнаграждение, предоставено през предходната финансова година във връзка с предишно изпълнение.

(2) Посредникът прилага количествените критерии своевременно, като ги съобразява с промените във възнагражденията. ИП прилага следния метод за отчитане на тези промени: количествените критерии се основават на общото възнаграждение, предоставено за предходната отчетна година, което включва постоянното възнаграждение, изплатено за тази отчетна година, и променливото възнаграждение, предоставено през текущата отчетна година за предходната финансова година.

(3) Когато прилага количествени критерии въз основа на възнагражденията на персонала, Посредникът взема предвид всички парични и непарични постоянни и променливи елементи на възнаграждението, определени за професионалните услуги. ИП взема предвид стандартните условия на възнагражденията, които не са отчетени на индивидуално ниво, въз основа на общата сума, разбита по обективни критерии за отделния член на персонала.

Чл. 34. Инвестиционният посредник предоставя възнагражденията в български лева. Когато Посредникът прилага количествени критерии, определени в евро, а възнаграждението се изплаща в български лева, той е длъжен да конвертира

приложимите прагове, като използва обменния курс за последния месец от финансовата година на Посредника.

Чл. 35. (1) Извършваната от Посредника самооценка е ясна, последователна и надлежно документирана. ИП актуализира самооценката веднъж годишно поне по отношение на качествените критерии по регулаторните технически стандарти (РТС) за категоризирания персонал, а когато е целесъобразно и въз основа на допълнително определени от него критерии.

(2) Персоналът, който е или е вероятно да попада в критериите в член 3 от РТС относно категоризирания персонал за срок най-малко от 3 месеца през дадена финансова година се третира като категоризиран персонал.

Чл. 36. (1) Документацията за самооценка включва:

- а) основанието на самооценката и обхвата на нейното приложение;
- б) използвания подход за оценка на рисковете, произтичащи от бизнес стратегията и дейности на посредника;
- в) начина на оценяване на лицата;
- г) ролята и отговорностите на органите на Дружеството и вътрешните функции, участващи в планирането, надзора, прегледа и прилагането на процеса на самооценка;
- д) резултата от категоризирането;
- е) брой на категоризирания персонал, включително брой на персонала, категоризиран за първи път;
- ж) служебните задължения и дейности, имената и разпределение на категоризирания персонал съобразно сферата на дейност в рамките на посредника и сравняване с резултатите на самооценката от предходната година.

(2) Документацията за самооценка включва процеса на категоризиране според качествените и количествените критерии, предвидени в РТС, и всички допълнителни критерии, в случай че такива са използвани от Посредника и резултатите от самооценката.

(3) Документацията за самооценка включва и данни за категоризиране на членове на персонала съгласно количествените критерии, но чиито професионални дейности се оценяват като неоказващи съществено въздействие върху рисковия профил на ИП или активите, които той управлява, в съответствие с РТС относно категоризирания персонал.

(4) Посредникът съхранява документацията за самооценка за подходящ период от време и съобразно с Правилата за съхраняване, ползване и унищожаване на документите в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД, така че да осигури нейния преглед от контролните органи.

Чл. 37. (1) Когато Инвестиционният посредник определи, съгласно РТС относно категоризирания персонал, че професионалните дейности на член на персонала нямат съществено въздействие върху ИП или активите, които той управлява, предприема следните действия:

1. Въз основа на извършения анализ в рамките на годишния процес на категоризиране, Съветът на директорите следва да реши дали персоналът или негов член в действителност няма съществено въздействие върху рисковия профил на Посредника или активите, които той управлява.

2. На база на преразглеждане на критериите и процеса, при които се вземат решенията, Съветът на директорите или Комитетът по възнагражденията, когато е

създаден такъв, одобрява направените изключения.

Чл. 38. (1) В случай че следва да се изиска предварително одобрение за изключения от категоризирания персонал при условията и по реда на РТС относно категоризирания персонал и Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията, искането за предварително одобрение се прави всяка година.

(2) Искането за предварително одобрение се отправя без закъснение, но най-късно до шест месеца след края на предходната финансова година до компетентния надзорен орган, който прави оценка на искането, и може да го одобри или отхвърли, в рамките на три месеца след получаването на пълната документация.

(3) Предварителното одобрение по отношение на изключването на персонал, определен във връзка с количествените критерии, се предоставя само за ограничен период от време. По отношение на персонал, за който решение е взето за първи път, предварителното одобрение се отнася само за финансовата година, през която предварително одобрение е поискано, и за следващата финансова година. За персонала, за който изключението вече е одобрено за текущата финансова година, предварителното одобрение се отнася единствено за следващата финансова година.

Чл. 39. Съветът на директорите носи крайната отговорност за процеса на категоризиране и съответната политика, като:

а) одобрява политиката относно процеса на категоризиране като част от политиката за възнагражденията;

б) участва в разработването на самооценката;

в) гарантира, че оценката за категоризиране на персонала се извършва надлежно в съответствие с Директива (ЕС) 2019/2034, РТС относно категоризирания персонал и настоящите насоки;

г) наблюдава постоянно процеса на категоризиране;

д) одобрява всички съществени изключения или промени в приетата политика и внимателно разглежда и следи тяхното въздействие;

е) одобрява или контролира всяко изключване на персонал в съответствие с РТС относно категоризирания персонал, когато счита, че персоналят не отговаря на количествените критерии, определени в РТС относно категоризирания персонал, тъй като те в действителност нямат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или активите, които той управлява;

ж) извършва периодичен преглед на политиката относно категоризиране на персонала като част от Политиката, най-малко веднъж в годината в срок до 31 декември, и ако е необходимо, я изменя и допълва.

РАЗДЕЛ V

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КАТЕГОРИЗИРАНИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 40. Инвестиционният посредник не предвижда и не изплаща променливи възнаграждения на своя персонал. В случай че Посредникът вземе решение за определянето и изплащането на променливи възнаграждения на определени категории персонал по чл. 3, той ще прилага изискванията относно променливите възнаграждения, уредени в раздел III от Политиката, както и допълнителните изисквания на този раздел и на Дял IV от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

Чл. 41. Посредникът поддържа подходящо съотношение между променливите и постоянните елементи на възнаграждението за категоризирания персонал, което е независимо от всякакви потенциални бъдещи последващи корекции на риска или колебание в цената на инструментите.

Чл. 42. В допълнение към изискванията по чл. 9 от настоящата Политика, размерът на променливо възнаграждение се определя в зависимост от промените в изпълнението на съответния служител, структурно звено и Посредника като цяло. В зависимост от нивото на изпълнение, променливото възнаграждение може да бъде намалено до нула. Променливото възнаграждение може да бъде намалено значително при неетично или неотговарящо на изискванията поведение на служителя.

Чл. 43. В допълнение към предвиденото в чл. 6, ал. 3 от настоящата Политика, при определяне на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение Посредникът взема предвид и необходимостта от поддържане на гъвкавост по отношение на разходите с оглед на промените в печалбите и загубите във времето.

Чл. 44. Определянето на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение се извършва съобразно с изискванията на т. 199 и т. 201 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

Чл. 45. Процесът на отчитане на риска при определяне и изплащане на променливо възнаграждение включва изпълнението и процеса на измерване на риска, както процесите на предоставяне на възнаграждението и процеса на изплащане. На всеки етап от процеса на отчитане на риска променливото възнаграждение следва да бъде коригирано с всички поети настоящи и бъдещи рискове. Посредникът балансира стимулите за поемане на рискове със стимули за управление на риска.

Чл. 46. В случай на изплащане на разсрочено променливо възнаграждение Посредникът прилага график за разсрочване, съобразен с изискванията на т. 250 - т. 252 от Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

Чл. 47. Първата разсрочена част от възнаграждението не може да бъде придобита по-рано от 12 месеца след началото на периода на отлагане. Периодът на разсрочване завършва, когато бъде придобито предоставеното променливо възнаграждение или когато сумата бъде намалена до нула, тъй като се прилага удържане.

Чл. 48. Когато изплаща минимум от 50 % от всяко променливо възнаграждение в инструменти съгласно чл. 22, ал. 1 от Политиката, Инвестиционният посредник прилага това изискване еднакво по отношение на неразсрочената и разсрочената част.

Чл. 49. Инвестиционният посредник прилага подходящи механизми за последваща корекция за риск като например удържане или възстановяване на изплатени суми от променливото възнаграждение съгласно чл. 18 от Политиката.

РАЗДЕЛ VI

ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА

Чл. 50. (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, Дружеството 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 ИП 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) като неизменна част от настоящата политика.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. За целите на настоящата Политика:

1. „Персонал“ означава „персонал“, така както е дефинирано понятието в Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

2. „Категоризиран персонал“ означава „категоризиран персонал“, така както е дефинирано понятието в Насоките относно разумни политики за определяне на възнагражденията.

3. „Контролен орган“ са членовете на Съвета на директорите без изпълнителни функции.

§ 2. Настоящата Политика следва да бъде оповестена на всички служители и достъпна за тях по всяко време.

§ 3. Настоящата Политика се прилага съответно за персонала и за членовете на управителните органи на дъщерните дружества на Инвестиционния посредник.

§ 4. Настоящата Политика е приета с решение на Съвета на директорите на ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД от 28.06.2022 г. и отменя Политиката за определяне на възнагражденията в ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД от 14.05.2018 г. заедно с всички последващи изменения.

Настоящата Политика е изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 10.08.2022 г., изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от дата 20.09.2024 г.

ИП „Ди Ви Инвест“ ЕАД:

Боян Миленков
Изпълнителен директор

Иван Балтов
Прокурист