

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА И СТИМУЛИТЕ по чл. 22 от НАРЕДБА № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им и Закона за пазарите на финансови инструменти като акт транспониращ Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година 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 (РЕГЛАМЕНТ № 2017/565)

Настоящата политика е изготвена съобразно изискванията на чл. 22 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50) и чл. 27 от делегиран Регламент № 2017/565 съгласно транспонирането на същия Регламент в чл. 64 и следващи на ЗПФИ. Настоящата, и с отчитане на Насоките на ЕОЦКП ESMA35-43-3565 от 03.04.2023 г. Политика насърчава отговорно бизнес поведение, справедливо третиране на клиентите, включително при възникване на конфликти на интереси.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Политиката за възнагражденията има за цел създаването на обща рамка за управление на възнагражденията в ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД във всичките им форми като заплати, материални стимули включително облаги, свързани с пенсиониране, за следните категории персонал:

1. членовете на управителния и на контролните органи и висшия ръководен персонал;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции, и
4. всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(2) (Нов, 2024) Политиката за възнагражденията като основен инструмент на социалната политика и социалните цели на ИП, е неразделна част от цялостната политика на ИП по отношение на факторите на устойчивото развитие.

Чл. 2. (1) При разработването и прилагането на политиката за възнагражденията инвестиционният посредник прилага следните принципи:

1. политиката за възнагражденията е ясно документирана и пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на дейностите на инвестиционния посредник;
2. политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;
3. политиката за възнагражденията е съобразена с разумното и ефективното управление на риска и насърчава такова поведение;
4. политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията и целите на инвестиционния посредник и е съобразена с дългосрочните последици от взетите инвестиционни решения;
5. 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;
6. контролният орган на инвестиционния посредник, а когато не е създаден такъв - управителният орган на инвестиционния посредник, приема и периодично подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение;
7. 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;
8. 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;

9. възнаграждението на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания, се контролира пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв комитет не е създаден - от контролния орган на инвестиционния посредник, а когато не е създаден и контролен орган - от управителния орган на инвестиционния посредник, като двете изключения в тази точка не се прилагат по отношение на инвестиционните посредници по чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ;

10. в политиката за възнагражденията се определят отделни критерии за определяне на:

а) основното постоянно възнаграждение, което най-вече отразява съответния професионален опит и отговорностите в рамките на организацията, както е посочено в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

б) променливото възнаграждение, което отразява устойчивите и коригирани с оглед на риска резултати от дейността на служителя, както и резултатите от дейността, надхвърлящи изискванията по длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

11. постоянният елемент (постоянното възнаграждение) представлява преобладаващо голям дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливите елементи (променливото възнаграждение) на възнаграждението, включително възможността да не се изплащат променливи елементи на възнаграждението.

(2) В политиката за възнагражденията инвестиционният посредник определя подходящи съотношения между постоянния и променливия елемент на общото възнаграждение, като отчита стопанската дейност на инвестиционния посредник и свързаните с нея рискове, както и влиянието на различните категории персонал, посочени в чл. 22 от Наредба №50 на КФН, върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(3) Инвестиционният посредник 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.

(4) При определяне на размера на плаващото възнаграждение на всеки служител, както и при извършване на оценка за промяна на размера на постоянното възнаграждение на всеки служител, се вземат под внимание определени количествени и качествени критерии, дефинирани изчерпателно в чл. 3.

(5) (Нов, 2024) Възнаграждението на служителите е съобразено с постигането на социалните цели на дружество, като изпълнението на тези цели се докладва в доклада за дейността, в частта представляваща доклад по ESRR стандартите.

Чл. 3. (1) Размерът на възнагражденията косвено е засегнат от основния принцип за отчитане на риска и е обвързан с планирането на капитала, ликвидността и поддържането на стабилна капиталова база, както и от принципа за справедливо и недискриминиращо отношение.

(2) Целта на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД в политиката за възнаграждения е да привлече и задържи високо квалифицирани, мотивирани и качествени служители.

(3) В динамична среда и постоянно променящи се пазари на труда ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД следва да предлага конкурентни възнаграждения. Затова е необходимо постоянно наблюдение на условията на пазара на труда във финансовата сфера и адаптация към практиките му.

(3а) (Нов, 2024) Постоянното възнаграждение на служителите се определя и при кумулативно отчитане на (а) принципите за избягване на дискриминация и (б) постигането на конкретни социални цели, когато ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД е приел такива цели.

(4) Качествените критерии, използвани при определяне на плаващо възнаграждение, включват неизчерпателно:

а. спазването на регулаторните изисквания и вътрешните правила на ИП. Измерването на

изпълнението по този критерий взема под внимание следните факти:

- участие или отказ от участие на лицето в обученията за повишаване на квалификацията относно нормативни изисквания и резултати, показани от лицето в рамките на такива обучения;
- резултати от проверки на дейността на лицето от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“;
- регистрирани нарушения в работата на лицето (оперативни събития), независимо дали от тези събития са произтекли загуби или санкции;
- спазване в работата на лицето на изискванията за поддържане на адекватна документална одитна следа, позволяваща надеждни последващи проверки.

в. спазването на принципите за защита на интересите на клиентите и справедливо отношение към клиентите. Измерването на изпълнението по този критерий взема под внимание следните факти:

- познаване на принципите за оценка на финансовите продукти и услуги като уместни за определени категории клиенти и анализ на предпочитанията на клиентите, като компетентността се оценява на база на периодично провеждани вътрешни обучения и резултатите от тях;
- липса на нарушения при анализ за уместност от страна на инвестиционните консултанти, като тези нарушения се установяват по три канала – информация от клиенти, периодичен контрол от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ и ad hoc вътрешен одит;
- участие или отказ от участие в обученията, свързани с промени в нормативната база относно оценките за уместност на финансови продукти и услуги, както и обученията за нови (иновативни) структурирани финансови продукти и услуги, и резултатите от тях;
- липса на нарушения от страна на брокерите при изпълнение на клиентски нареждания;
- недопускане на дискриминация на клиентите, измерване чрез липса на нарушения, свързани с приоритизиране на клиентски нареждания (напр. на база очаквано възнаграждение или очакван последващ бизнес от клиент), отказ от изпълнение на клиентски нареждания без нормативно основание (напр. поради голям брой операции предполагащи ниско възнаграждение);
- недопускане на нарушения, свързани с конфликт на интереси, като такива нарушения се установяват по три канала – информация от клиенти, периодичен контрол от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ и ad hoc вътрешен одит;
- удовлетвореността на клиентите, измервана през два под-критерия – получени оплаквания от клиенти и прекратени делови отношения от страна на клиенти, който е притежавал финансови инструменти и парични средства в размер над 50,000 лева.

с. спазване на принципите за добро управление по отношение на висшия управленски персонал, конкретно:

- всички регистрирани оплаквания, без значение кой е конкретният извършител, и дали тези оплаквания са били установени като основателни или не след проверка от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ се считат за показателни за недобро управление, създаващо неудовлетвореност в клиентите;
- всяко административно нарушение, независимо дали е довело до санкции или не, и независимо дали е нарушение на служител или на дружеството, се счита за показателно за недобро управление, увреждащо доброто име на дружеството.

(5) Промяна в основното (постоянно) възнаграждение на даден служител за определен период от време, след което основното (постоянно възнаграждение) се възстановява на предходното си равнище, се допуска по реда предвиден в Кодекса на труда, в следните случаи:

а. Даден служител за определен период от време извършва допълнителна дейност извън основните му задължения, вкл. съвместява определена позиция заедно с основната си позиция, действа като обучаващ по отношение на нов служител, или временно изпълнява контролна или ръководна позиция поради извънредни обстоятелства.

б. Изпълнението на определени проекти изисква от даден служител полагане на извънреден труд или полагане на труд при режим на ненормирано работно време.

(6) Във всички случаи по ал. 5, такава промяна в основното възнаграждение на определен служител се одобрява от Съвета на Директорите на дружеството, като в случаите, когато тя засяга член на Съвета на Директорите, засегнатото лице си прави самоотвод и не взема участие в гласуването на решението.

(7) В случай, че промененото основно възнаграждение по ал. 5 е за срок по-дълъг от 30

дни в рамките на една календарна година, в допълнение към одобрението по ал. 6 се изисква и одобрение с единодушие от Комитета по възнагражденията.

(8) Не се допускат количествени или качествени критерии по отношение на променливото възнаграждение, които създават стимули, които биха могли да повлияят на съответните лица да продават даден продукт или категория продукти за сметка на други, или да извършват ненужни/неподходящи придобивания или продажби за клиенти.

(9) Не се допускат количествени или качествени критерии по отношение на променливото възнаграждение, които включват изискване за постигане на квота от минимални нива на продажби за определени продукти, тъй като са несъвместими със задължението да се действа в най-добрия интерес на клиента.

(10) По отношение на работата на Отдел “Операции с финансови инструменти” се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

a. Сектор Фронт-Офис:

- брой контакти с нови клиенти – тежест 25%;
- брой контакти със съществуващи клиенти – тежест 25%;
- брой извършени първоначални идентификации на клиенти – тежест 25%;
- *брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 25%.*

b. Сектор Дилинг:

- брой изпълнени клиентски нареждания – тежест 33%;
- постигнат финансов резултат за ИП от изпълнение на клиентски нареждания – тежест 33%;
- *брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 34%.*

c. Сектор Доверително управление:

- брой сключени нови договори за доверително управление – тежест 20%;
- постигнат финансов резултат за клиентите по доверително управление – тежест 20%;
- постигнат финансов резултат за ИП по договори за доверително управление – тежест 20%;
- *брой прекратени договори за доверително управление (отрицателен количествен критерий) – тежест 20%;*
- *брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 20%.*

(11) По отношение на работата на Отдел “Корпоративни финанси и финансови анализи и проучвания ” се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- брой корпоративни анализи – тежест 25%;
- брой одобрени от КФН търгови предложения или предложения за обратно изкупуване – тежест 25%;
- брой одобрени от КФН проспекти за увеличение на капитала – тежест 25%;
- финансов резултат от предоставени услуги на клиенти по увеличение на капитала, намаление на капитала, листване, делистване, сливания и придобивания, отделяне на дружества, търгови предложения и предложения по обратно изкупуване – тежест 25%.

(12) По отношение на работата на Отдел „Бек офис“ се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- брой обработени сделки с финансови инструменти – тежест 50%;
- *брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 50%.*

(13) По отношение на работата на Отдел “Счетоводство” се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- брой регулаторни справки към КФН, НАП, БНБ, НОИ – тежест 50%;
- *брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 50%*

(14) По отношение на работата на Отдел “Нормативно съответствие и вътрешен одит” се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- брой извършени ad hoc вътрешни одити – 25%.
- *установени от регулаторни органи или от контролни органи на дружеството негълноти или неточности в работата на отдела (отрицателен количествен критерий) – 75%.*

(15) По отношение на работата на Отдел “Управление на риска” не се използват количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение.

(16) По отношение на работата на Отдел „Информационни технологии” се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- брой оперативни събития (отрицателен количествен критерий) – тежест 100%.

(17) По отношение на работата на Съвета на директорите се използват следните количествени критерии за определяне на променливо възнаграждение:

- постигнат финансов резултат – 50%.

- брой оперативни събития за всички звена в ИП (отрицателен количествен критерий) – тежест 50%.

Чл. 4 (1) Политиката по възнагражденията има за цел и да гарантира, че клиентите на Инвестиционния посредник биват третиран коректно и разпределяните възнаграждения в посредника не увреждат техните интереси в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.

(2) Основен принцип при приемането и прилагането на настоящата политика е ограничаване на възможността за възникване на конфликти на интереси, включително и по повод на предоставянето на отделни стимули, в резултат на които съответните лица биха могли да предпочетат собствените си интереси или интересите на посредника в потенциален ущърб на един или друг клиент.

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 5. (1) Съветът на директорите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД изготвя настоящата политика след консултации с Отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“, а Общото събрание на акционерите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД одобрява настоящата политика. При разработването ѝ са взети предвид естеството, мащаба и сложността на дейността на посредника, структурата на вътрешната му организация и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности. Съветът на директорите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД извършва периодичен преглед на основните принципи на политиката, актуализира я най-малко един път годишно в срок до 31 декември и я представя на общото събрание заедно с отчета за дейността. При необходимост прегледът по изречение се извършва по-често.

(2) Прилагането на политиката за възнагражденията подлежи на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“.

ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ИЗПЛАЩАНИ ОТ ИНВЕСТИЦИОННИЯ ПОСРЕДНИК

Чл. 6. (1) Възнагражденията съгласно действащите нормативни актове се разделят на постоянни и променливи.

(2) Постоянните възнаграждения представляват плащания в зависимост 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, и съответства на целите на позицията, йерархическото ниво и останалите фактори за предоставяне на професионална услуга, определена с длъжностната характеристика или кръг от функции.

(3) Променливите възнаграждения са допълнителни плащания или стимули обвързани с постоянния резултат от дейността и съобразени с поетите рискове, както и с изпълнението, надхвърлящо изискванията, посочени в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия договор или в договора за управление.

(4) Инвестиционният посредник определя постоянното и променливото възнаграждение в подходящо съотношение, така че постоянното да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, както и да позволява прилагането на гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано.

(5) (Заличен, 2022).

(6) (Заличен, 2022).

(7) не е допустимо разпределяне на променливо възнаграждение, свързано с приходи от проекти, които имат негативен ефект върху устойчивото развитие, включващи неизчерпателно проекти свързани с финансирани на замърсяващи производства, проекти свързани с разширяване на дейността на замърсяващи или застрашаващи екологичната сигурност предприятия, проекти на дружества без приета социална политика или нарушаващи добрите практики в областта на социалната политика, както и проекти на дружества без прозрачност на системите за управление и надзор.

(8) не е допустимо разпределяне на променливо възнаграждение, което дискриминира по социален (раса, вероизповедание, възраст, пол, и други) признак служителите.

Чл. 7. (1) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се определя като комбинация от оценките за резултатите на отделния служител, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на инвестиционния посредник. Оценката на резултатите на всеки служител се основава на качествените критерии описани в чл. 3, ал. 4 и количествените критерии описани в чл. 3, ал.ал. 8-17.

(2) Оценките по ал. 1 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на елементите на променливите възнаграждения, основаващи се на резултатите, да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от инвестиционния посредник рискове.

(3) Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

(4) Променливото възнаграждение се определя така, че да не влияе върху способността на инвестиционния посредник да осигури стабилна капиталова база.

(5) най-малко 50 % от променливото възнаграждение се състои от един от следните инструменти:

а) акции или равностойни права на собственост - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник;

б) свързани с акции инструменти или равностойни непарични инструменти - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник;

в) инструменти на допълнителния капитал от първи ред или на капитала от втори ред или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти на базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани и които отразяват адекватно кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие;

г) непарични инструменти, които отразяват инструментите на управлявания портфейл;

(6) Инструментите по ал. 5 подлежат на подходяща политика на ограничаване на прехвърлянето им, целяща постигане на съответствие между стимулите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник.

д) когато инвестиционен посредник не емитира нито един от инструментите, посочени по-горе, той подава до Комисията заявление за одобрение използването на алтернативни мерки за постигане на целите по тази ал. 5.

(7) Изискванията на ал. 5 и 6 се прилагат както за частта от променливото възнаграждение, която е разсрочена, така и за частта, която не е разсрочена.

(8) най-малко 40 % от променливото възнаграждение се отлага за срок от три до пет години в зависимост от стопанския цикъл на инвестиционния посредник, естеството на стопанската му дейност, неговите рискове и дейността на съответния служител, освен когато размерът на променливото възнаграждение е особено висок, като в този случай частта на отложеното променливо възнаграждение възлиза на най-малко 60 %.

(9) до 100 % от променливото възнаграждение не се изплаща при нисък или отрицателен финансов резултат на инвестиционния посредник, включително се удържат или възстановяват изплатени суми променливо възнаграждение, при спазване на критериите, определени в политиката за възнагражденията, които включват най-малко случаите, при които съответният служител:

а) е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;

б) вече не отговаря на изискванията за квалификация и надеждност;

в) в резултат на действия на лицето са настъпили събития, които оказват въздействие върху спазването от страна на инвестиционния посредник и/или на съответното лице на приложимите нормативни разпоредби, независимо дали такива събития водят до надзорни действия, глоби или санкции.

(10) Продължителността на срока на расрочване се определя според икономическия цикъл, рисковете, свързани с дейността на инвестиционния посредник и дейността на конкретния служител.

(11) Изплащането на расрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на расрочване. Расроченото възнаграждение чрез постепенно нарастване, платимо при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип.

(12) При разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на инвестиционния посредник се отчитат и всички видове настоящи и бъдещи рискове.

(13) Изискванията на ал. 5, 8, 19 и 20 може да не се прилагат по отношение на:

1. инвестиционен посредник, 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;

2. служител, чието годишно променливо възнаграждение не надхвърля левовата равностойност на 50 000 евро и не превишава 25 на сто от общото му годишно възнаграждение.

(2) Комисията по финансов надзор по предложение на заместник-председателя може да завиши прага по ал. 1, т. 1, когато инвестиционният посредник отговаря на следните условия:

а) инвестиционният посредник не е сред трите най-големи инвестиционни посредници по обща стойност на активите в Република България;

б) инвестиционният посредник не попада в обхвата на чл. 1, ал. 1, т. 2 от Закона за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници или ако попада, за него се прилагат опростени изисквания при изготвянето на планове за възстановяване и на планове за реструктуриране по чл. 25, ал. 1 от същия закон;

в) размерът на балансовата и задбалансовата дейност по търговския портфейл на инвестиционния посредник не надхвърля левовата равностойност на 150 млн. евро;

г) размерът на балансовите и задбалансовите операции с деривати на инвестиционния посредник не надхвърля левовата равностойност на 100 млн. евро;

д) прагът не надхвърля левовата равностойност на 300 млн. евро;

е) увеличаването на прага е целесъобразно, като се вземат предвид естеството и обхватът на дейността на инвестиционния посредник, неговата вътрешна организация и когато е приложимо, характеристиките на групата, към която принадлежи.

(3) Комисията за финансов надзор по предложение на заместник-председателя може да одобри спрямо инвестиционен посредник да се прилага праг, който е по-нисък от прага по ал. 1, т. 1, ако това е целесъобразно, като се вземат предвид естеството и обхватът на дейността на инвестиционния посредник, неговата вътрешна организация и когато е приложимо, характеристиките на групата, към която принадлежи.

(4) Производствата по ал. 2 и 3 започват по заявление на инвестиционния посредник или по инициатива на Комисията за финансов надзор.

(14) не се допуска финансовите инструменти по ал. 5 да бъдат емитирани от дружество, което не прилага политика за устойчиво развитие, или което нарушава публикуваната политика за устойчиво развитие.

(15) променливото възнаграждение може да е гарантирано по изключение само за новоназначени служители за първата година от назначаването им и при условие че инвестиционният посредник разполага със собствен капитал над нормативните изисквания.

(16) обезщетенията, свързани с предсрочното прекратяване на трудов договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на отделното лице, като с тях не се възнаграждава неуспех или некоректно поведение;

(17) обезщетенията, свързани с договори за предходна заетост, са съобразени с дългосрочните интереси на инвестиционния посредник;

(18) 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.

(19) За посочените в ал. 5 инструменти се провежда подходяща политика на задържане за постигане на съответствие между стимулите за служителя и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, неговите кредитори и клиенти.

(20) Променливото възнаграждение, платимо съгласно ал. 19 при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип.

Чл. 8. (1) Когато служител напусне инвестиционния посредник, преди да навърши пенсионна възраст, инвестиционният посредник задържа за срок от пет години облагите, свързани с пенсиониране, които са под формата на посочените в чл. 7, ал. 5 инструменти.

(2) Когато служител придобие правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст и се пенсионира, облагите, свързани с пенсиониране, се изплащат на служителя под формата на посочените в чл. 7, ал. 5 инструменти и подлежат на петгодишен период на ограничаване на прехвърлянето им.

Чл. 9 Съветът на директорите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД, съобразно настоящата Политика, определя единствено постоянно възнаграждение, което се индивидуализира в трудовите договори на лицата, работещи за него. Ако едно лице е страна по гражданско правоотношение, възнаграждението му се определя в договора.

Чл. 10 (1) Инвестиционният посредник не изплаща и не определя променливо възнаграждение и не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.

(2) Ако управителният орган на ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД вземе решение да разпределя променливо възнаграждение, то се прилага принципа, че постоянните и променливите компоненти на възнагражденията се поддържат в подходящо съотношение, с оглед на това структурата на възнагражденията да не благоприятства интересите на инвестиционния посредник или неговите съответни лица за сметка на интересите на един или друг клиент.

(3) (Нов, 2024) За целите на обективното докладване в рамките на годишния доклад за дейността в частта на докладването по ESRS в размера на възнаграждението на служителите и управленския персонал се включва пълния размер на получените от лицата възнаграждения от ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД, без значение дали те представляват постоянно и/или променливо възнаграждение, и дали са възникнали въз основа на правоотношение по трудов договор и/или по гражданско правоотношение.

Чл. 11. Гарантираното променливо възнаграждение не е съвместимо с разумното управление на риска или с принципа за заплащане според резултатите и не се включва в бъдещи планове за възнагражденията, поради което такова не се предвижда от посредника.

Чл. 12. ИП „СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 13. (1) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от функциите в инвестиционния посредник, върху 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.

(2) Върху възнагражденията на ръководителите на отдел „Управление на риска“ и на отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ (с предишно наименование отдел „Вътрешен контрол“) се осъществява надзор пряко от комитета по възнагражденията. В случай че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от съответния контролен орган.

Чл. 14. Забранява се на служителите на инвестиционния посредник да използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефекта на отчитането на риска, заложен във възнагражденията

им.

Чл. 15. (1) Диапазоните на постоянните възнаграждения се актуализират ежегодно на база на получена пазарна информация за очакваните промени на възнагражденията на пазара на труда в сферата на Инвестиционните посредници и се взимат под внимание по време на изготвяне на бюджета.

(2) (Нов, 2024) Диапазоните се съобразяват със социалните цели на ИП във връзка с прилагане на принципите за устойчиво развитие, когато такива цели са определени от ИП.

РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 16. (1) ИП във връзка с политиката за възнагражденията оповестява публично незабавно след одобрението от Съвета на директорите най-малко следната информация за тези категории персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ИП:

а) информация относно процеса на вземане на решение, използван при определяне на политиката за възнагражденията, както и броя на заседанията, проведени от основния орган, който контролира възнагражденията, през финансовата година, включително — ако е приложимо — информация за външния консултант, чиито услуги са използвани за определяне на политиката за възнагражденията и ролята на съответните заинтересовани участници;

б) информация относно връзката между заплащането и постигнатите резултати – към датата на одобрение на тези правила такава не се предвижда;

в) обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена по видове дейност;

г) обобщена количествена информация относно възнагражденията, разграничена поотделно за висшето ръководство и за служителите, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, като се посочва следното:

- размерите на възнагражденията за финансовата година и броят на получателите;
- размерите на неизплатените разсрочени възнаграждения, разделени на вече получени и на такива, които предстои да бъдат получени – към датата на одобряване на тези правила такива не се предвиждат;
- възнагражденията при наемане на работа и обезщетенията при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година, и броят на получателите на такива плащания;
- размерите на обезщетенията при освобождаване от работа, отпуснати през финансовата година, броят на получателите на такива обезщетения и най- високият размер на такова обезщетение, отпуснато на отделно лице.

д) при поискване от Комисия за финансов надзор — общото възнаграждение на всеки член на ръководния орган или на висшето ръководство.

(2) Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО, приети от Комисия за финансов надзор за воденето на разумни политики за възнагражденията, съобразени със заложените в действащите нормативни актове принципи.

ПОЛИТИКА ОТНОСНО СТИМУЛИ, ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМИСИОННИ И НЕПАРИЧНИ ОБЛАГИ, ПОЛУЧАВАНИ ОТ ИНВЕСТИЦИОННИЯ ПОСРЕДНИК

Чл. 17. Инвестиционният посредник, в случаите когато плаща или получава такси или комисиони, или предоставя или получава непарични облаги във връзка с предоставянето на инвестиционна услуга или допълнителна услуга на клиента, е длъжен по всяко време да изпълнява условията, определени в ЗПФИ (член 24, параграф 9 от Директива 2014/65/ЕС).

Чл. 18. (1) Таксата, комисионата или непаричната облага, събирана от клиента на ИП, се счита за предназначена да повиши качеството на съответната услуга за клиента, ако са изпълнени всички посочени по-долу условия:

а) тя е обоснована от предоставянето на допълнителна услуга или услуга на по-високо

ниво на съответния клиент, пропорционално на нивото на получаваните стимули, като например:

- предоставяне на инвестиционни съвети, които не са независими, относно широк набор от подходящи финансови инструменти, както и достъп до същия набор инструменти, включително подходящ брой инструменти от трети страни — доставчици на продукти, които нямат тесни връзки с инвестиционния посредник,

- предоставяне на инвестиционни съвети, които не са независими, заедно с оферта за клиента, най-малко на годишна база, за оценка на това дали финансовите инструменти, в които е инвестирал клиентът, продължават да бъдат подходящи, или с друга текуща услуга, която е вероятно да бъде ценна за клиента, като например съвети относно възможно оптимално разпределение на активите на клиента, или

- предоставяне на достъп при конкурентни цени до широк набор от финансови инструменти, които е вероятно да отговарят на нуждите на клиента, включително подходящ брой инструменти от трети страни — доставчици на продукти, които нямат тесни връзки с инвестиционния посредник, заедно с предоставяне на инструменти с добавена стойност, като например инструменти за обективна информация, помощ за съответния клиент при вземането на инвестиционни решения или даване на възможност на съответния клиент да следи, моделира и коригира обхвата на финансовите инструменти, в които е направена инвестицията, или с предоставяне на периодични доклади за доходността на финансовите инструменти и свързаните с тях разходи и такси;

б) тя не облагодетелства пряко получаващото дружество, неговите акционери или служители, без съществена облага за съответния клиент;

в) тя е обоснована от предоставянето на текуща облага за съответния клиент по отношение на текущ стимул.

(2) Таксата, комисионата или непаричната облага не се счита за приемлива, ако предоставянето на съответните услуги на клиента е пристрастно или нарушено в резултат на таксата, комисионата или непаричната облага.

(3) (Нова, 2024) Инвестиционният посредник не предоставя услуги, съответно не получава комисиони, такси или облаги от услуги, които нарушават принципите на устойчивото развитие.

Чл. 19. Инвестиционният посредник е длъжен да изпълнява определените в чл. 18 изисквания непрекъснато, докато продължава да плаща или получава таксата, комисионата или непаричната облага.

Чл. 20. Инвестиционният посредник съхранява доказателства, че всички такси, комисиони или непарични облаги, платени или получени от посредника, са предназначени да повишат качеството на съответната услуга за клиента:

а) като поддържат вътрешен списък на всички такси, комисиони или непарични облаги, получени от инвестиционния посредник от трета страна във връзка с предоставянето на инвестиционни или допълнителни услуги; и

б) като записва как таксите, комисионите или непаричните облаги, платени или получени от инвестиционния посредник, или тези, които инвестиционният посредник възнамерява да използва, повишават качеството на услугите, предоставяни на съответните клиенти, както и предприетите мерки, за да не се нарушава задължението на посредника да действа честно, коректно и професионално съгласно най-добрия интерес на клиента.

Чл. 21. (1) По отношение на всяко плащане или всяка облага, получени от или платени на трети страни, Инвестиционният посредник разкрива на клиента следната информация:

а) преди предоставянето на съответната инвестиционна или допълнителна услуга, инвестиционният посредник разкрива пред клиента информацията относно въпросното плащане или облага в съответствие с ЗПФИ (член 24, параграф 9, втора алинея от Директива 2014/65/ЕС). Незначителните непарични облаги може да бъдат описани по-общо. Другите непарични облаги, получени или платени от инвестиционния посредник във връзка с инвестиционната услуга, предоставяна на клиента, се остойностяват и разкриват отделно.

б) когато инвестиционният посредник не е успял да установи предварително размера на всяко плащане или всяка облага за получаване или плащане, а вместо това е разкрил пред клиента метода на изчисляване на сумата, посредникът предоставя на клиентите си и последваща информация за точния размер на плащането или облагата, които са получени или платени; и

в) най-малко веднъж годишно, докато инвестиционният посредник получава (текущи) стимули във връзка с инвестиционните услуги, предоставяни на съответните клиенти, инвестиционният посредник информира клиентите си индивидуално относно действителния размер на плащанията или облагите, които са получени или платени. Незначителните непарични облаги може да бъдат описани по-общо.

При изпълнението на горните изисквания ИП взема под внимание правилата за разходите и таксите, определени в ЗПФИ (член 24, параграф 4, буква „в“ от Директива 2014/65/ЕС) и в член 50 от Делегиран регламент (ЕС) № 2017/565.

(2) Когато повече посредници участват в канал за дистрибуция, всеки инвестиционен посредник, който предоставя инвестиционна или допълнителна услуга, изпълнява задълженията си да прави разкривания пред клиентите си.

СТИМУЛИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ИНВЕСТИЦИОННИТЕ СЪВЕТИ, ПРЕДОСТАВЯНИ ПО НЕЗАВИСИМ НАЧИН, ИЛИ УСЛУГИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПОРТФЕЙЛ

Чл. 22. (1) Инвестиционният посредник в случаите когато, предоставя инвестиционни съвети по независим начин или управление на портфейл, връща на клиентите всички такси, комисиони или парични облаги, платени или предоставени от трета страна или лице, действащо от името на трета страна, във връзка с услугите, предоставяни на този клиент, веднага щом стане разумно възможно след получаването им.

(3) Всички такси, комисиони или парични облаги, получени от трети страни във връзка с предоставянето на независими инвестиционни съвети или управление на портфейли, се прехвърлят изцяло на клиента.

(4) Инвестиционният посредник изпълняват политика, с която да гарантира, че всички такси, комисиони или парични облаги, платени или предоставени от трета страна или лице, действащо от името на трета страна, във връзка с предоставянето на независими инвестиционни съвети и управление на портфейли, се разпределят и прехвърлят на всеки индивидуален клиент.

(5) Инвестиционният посредник информира клиентите за таксите, комисионите или паричните облаги, които са им прехвърлени, например чрез периодични справки, предоставяни на клиента.

(6) Инвестиционният посредник в случаите когато, предоставя инвестиционни съвети по независим начин или управление на портфейл няма право да приема непарични облаги, които не отговарят на условията на приемливите незначителни непарични облаги в съответствие с чл. 23.

(7) Преди да започне предоставяне на нов продукт или услуга, ИП преценява дали характеристиките на възнаграждението, свързани с разпространението на този продукт, са в съответствие с политиките и практиките за възнагражданията на ИП.

(8) (Нова, 2024) В рамките на анализа по алинея 7 и при последващото предлагане на такъв продукт или услуга, ИП извършва и оценка дали новият продукт или услуга нарушава принципите на устойчивото развитие. При установяване на такова нарушение в рамките на първоначалния анализ, не се допуска предлагане на дадения продукт или услуга. При установяване на такова нарушение в рамките на последващ анализ, ИП прекратява в едномесечен срок предлагането на дадения продукт или услуга и уведомява на интернет страниците си клиентите за причините за такова прекратяване на предлагането.

Чл. 23. (1) Следните облаги отговарят на условията за приемливи незначителни непарични облаги единствено, ако представляват:

а) информация или документация, свързана с финансов инструмент или инвестиционна услуга, която има общ характер или е персонализирана, за да отразява обстоятелствата на индивидуален клиент;

б) писмени материали от трета страна, които са поръчани и платени от корпоративен емитент или потенциален емитент за промотиране на нова емисия на дружеството, или когато с дружеството трета страна е сключен договор и то е получило плащане от емитента да изготвя такива материали на текуща база, при условие че отношенията са ясно разкрити в материалите и че материалите се предоставят едновременно на всички инвестиционни посредници, които желаят да ги получат, или на широката общественост;

в) участие в конференции, семинари и други мероприятия за обучение относно облагите и характеристиките на специфичен финансов инструмент или инвестиционна услуга;

г) представителни разходи с разумна *de minimis* стойност, например за храна и напитки на бизнес среща или конференция, семинар или други мероприятия за обучение, посочени в буква в); и

д) други незначителни непарични облаги, които според местното законодателство могат да увеличат качеството на услугата, предоставяна на даден клиент, и предвид общото равнище на облагите, предоставяни от даден субект или дадена група субекти, имат размер и характер, които е малко вероятно да попречат на даден инвестиционен посредник да изпълни задължението си да действа в най-добрия интерес на клиента.

(2) Приемливите незначителни непарични облаги са разумни и пропорционални и с размер, при който е малко вероятно да повлияят върху поведението на инвестиционния посредник по какъвто и да е начин, който да вреди на интересите на съответния клиент.

(3) Разкриването на незначителните непарични облаги се извършва преди предоставянето на клиентите на съответните инвестиционни или допълнителни услуги.

(4) В съответствие с член 21, ал. 1, буква „а“ незначителните непарични облаги могат да бъдат описани по общ начин.

(5) (Нова, 2024) Независимо от посоченото в алинеи 1-4, е неприемливо получаването на парични или непарични облаги, независимо от техния размер, свързани с дейности, които са в нарушение на принципите на устойчивото развитие.

ПОЛИТИКА ОТНОСНО СТИМУЛИ ВЪВ ВРЪЗКА С ИЗВЪРШЕНО ПРОУЧВАНЕ

Правилата по настоящия раздел се предоставят на клиентите на инвестиционния посредник.

Чл. 24. (1) Предоставянето на проучване от трети страни на ИП, предоставящ управление на портфейли или други инвестиционни или допълнителни услуги на клиент, не се счита за стимул, ако се получава в замяна на някое от следните:

а) преки плащания от собствените ресурси на инвестиционния посредник;

б) плащания от отделна сметка за плащане за проучване, контролирана от инвестиционния посредник, при условие че са изпълнени следните условия, засягащи управлението на сметката:

- сметката за плащане за проучване се финансира от специална такса за проучване, начислена на клиента. Специалната такса за проучване е: а) таксата, която се основава единствено на бюджета за проучване, определен от инвестиционния посредник с цел установяване на нуждата от извършване на проучване от трета страна по отношение на инвестиционните услуги, предоставяни на неговите клиенти; и б) не е свързана с обема и/или стойността на сделките, извършени от името на клиентите.

- като част от установяването на сметка за плащане за проучване и съгласуването на таксата за проучване с клиентите си, инвестиционните посредници определят и извършват редовна оценка на бюджета за проучване като вътрешна административна мярка,

- инвестиционният посредник носи отговорност за сметката за плащане за проучване,

- инвестиционният посредник извършва редовна оценка на качеството на закупените

проучвания въз основа на солидни критерии за качество и способността им да допринасят за по-добри инвестиционни решения.

(2) Когато инвестиционен посредник използва сметката за плащане за проучване по ал. 1, б. „б“, той предоставя следната информация на клиентите:

а) преди предоставянето на инвестиционна услуга на клиентите — информация относно предвидената в бюджета сума за проучване и размера на приблизителната такса за проучване за всеки от тях,

б) годишна информация относно общите разходи, направени от всеки от тях за проучвания от трети страни.

(3) Когато инвестиционният посредник управлява сметка за плащане за проучване, той е длъжен при поискване от страна на клиент или на КФН, или други компетентни органи, съгласно приложимото законодателство, да предостави обобщение на доставчиците, на които е платено от тази сметка, общия размер, който им е бил платен през определен период, облагите и услугите, получени от инвестиционния посредник, и как общата сума, похарчена от сметката, се съотнася към бюджета, определен от посредника за този период, като се отбелязват всички отстъпки или пренасяния, ако в сметката има останали парични средства.

Чл. 25. (1) Всяко споразумение за събирането на таксата за проучване от клиентите, когато тази такса не се събира отделно, а заедно с комисионата за сделката, следва да указва ясно разграничима такса за проучване и да отговаря напълно на условията на чл. 24, ал. 1, б. „б“ и чл. 24, ал. 2.

(2) Общият размер на получените такси за проучване не може да надвишава бюджета за проучване.

Чл. 26. (1) Инвестиционният посредник е длъжен да договори с клиентите, в договора за управление на инвестициите или в общите условия, таксата за проучване, както е предвидена в бюджета на посредника, и честотата, с която конкретната такса за проучване ще се удържа от ресурсите на клиента през годината.

(2) Бюджетът за проучване се увеличава едва след като на клиентите е предоставена ясна информация за предвиденото увеличение. Ако в края на периода в сметката за плащане за проучване има излишък, посредникът следва да приложи процедура за връщане на тези средства на клиента или прихващането им от бюджета за проучване и таксата, изчислена за следващия период.

В отношенията си с клиенти при възникване на подобна хипотеза инвестиционният посредник предпочита принципа на прихващането, а не на връщането, освен, ако клиента изрично писмено не поиска връщане.

(3) Бюджетът за проучване се управлява единствено от инвестиционния посредник и се основава на разумна оценка на нуждата от проучване от трета страна.

(4) Разпределянето на бюджета за проучване за купуване на проучвания от трета страна е предмет на подходящ контрол от страна на висшето ръководство, за да се гарантира, че се управлява и използва в най-добрия интерес на клиентите на посредника.

Контролът по настоящата алинея включва ясна одитна пътека на плащанията, направени на доставчиците на проучвания, и начина на определяне на платените суми по отношение на критериите за качество, посочени в Чл. 24, ал. 1, буква (б), последна хипотеза.

(5) Инвестиционният посредник няма права да използва бюджета за проучване и сметката за плащане за проучване за финансиране на вътрешни проучвания.

(6) За целите на чл. 24, ал. 1, буква (б), трета хипотеза инвестиционният посредник може да делегира управлението на сметката за плащане за проучване на трета страна, при условие че тази договореност улеснява купуването на проучване от трета страна и плащанията на доставчиците на проучване на името на инвестиционния посредник, без да предизвиква необосновано закъснение в съответствие с инструкцията на инвестиционния посредник.

Чл. 27. (1) Инвестиционният посредник извършва ежегодна оценка на закупените проучвания. Критериите за оценка са следните:

а) да добавят стойност към инвестиционните или търговските решения, като предоставят нови виждания, които информират инвестиционния мениджър (инвестиционен консултант) при вземането на такива решения относно портфейлите на клиенти;

б) каквато и да е формата на проучването по същество то следва да представя оригинална мисъл, при критичното и внимателно разглеждане и оценка на нови и съществуващи факти и не трябва просто да повтори или да преопакова информация, която е била представена преди него;

в) да имат интелектуална стойност и не трябва просто да посочват това, което е обичайно или очевидно, или ноторно известен факт; и

г) представя на инвестиционния мениджър значими заключения, основаващи се на анализ или обработване на данните.

д) цялостно проучването допринася за по-добри инвестиционни решения от страна на инвестиционния посредник.

(2) Степента, до която проучванията, закупени чрез сметката за плащане за проучване, може да облагодетелстват портфейлите на клиентите, не бива да е непропорционална на цената на проучванията, не бива да води до конфликт на интереси и не бива да стимулира портфолио мениджърите да основават решенията си само на закупени проучвания. Конкретно процентно съотношение на облагодетелстване може да се определи в договора с клиента, в зависимост от вида клиент, вида управление на портфейл, вида операции и инструменти, включени в управлението, срока на управление, рисковия профил и други критерии, определени от страните или приложимото законодателство.

(3) Инвестиционният посредник не допуска кръстосано субсидиране в практиката си. Не се допуска един клиент, който се е съгласил да заплати за проучване и резултатите от него се отразяват на резултати от управлявания за негова сметка и риск портфейл, да субсидира и да се прилага проучването и модела на управление спрямо портфейл на клиент, който не е дал съгласие за заплащане на проучване.

(4) Инвестиционният посредник в практика си прилага принцип на равностойно и справедливо разпределяне на разходите между клиенти, които са заплатили за проучване, в случаите когато тези клиенти ползват еднакви услуги, имат сходни инвестиционни цели, рискови профили и категоризация. Не се допуска предпочитане на едни клиент пред друг, по начин водещ до заплащане на проучването от един клиент и облагодетелстване от него от други клиенти, които не са заплатили за проучването.

(5) В случаите, когато инвестиционният посредник предоставя услуги по изпълнение, той определя отделни такси за тези услуги, които отразяват само разходите за извършването на сделката. Предоставянето на всяка друга облага или услуга от инвестиционният посредник на други инвестиционни посредници, установени в ЕС, подлежи на разграничима такса. Предоставянето на тези облаги или услуги и таксите за тях не се влияят или определят от нивата на плащанията за услугите по изпълнение.

КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 27а (1) Комитетът по възнагражденията има състав така определен, 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.

(2) Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на решенията относно възнагражденията, включително решенията, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на инвестиционния посредник и които трябва да бъдат взети от управителния или контролния орган на инвестиционния посредник.

(3) Председателят и членовете на комитета по възнагражденията са членове на контролните органи на инвестиционния посредник.

(4) При изготвянето на посочените в ал. 2 решения комитетът по възнагражденията отчита обществения интерес и дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и другите заинтересовани страни в инвестиционния посредник.

(5) **(Нова, 2024)** Комитетът по възнагражденията следи дали заложените социални цели, когато дружеството е приело такива, са взети под внимание при определяне на възнагражденията на служителите на ИП.

ОЦЕНКА НА АДЕКВАТНОСТТА НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 28. (1) Политиката за възнагражденията и стимулите е изготвена от Съвета на директорите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД, но е одобрена от Общото събрание на акционерите на ИП „СОФИЯ ИНТЕРНЕТЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ“ АД. Съветът на директорите периодично подлага на преглед най-малко веднъж годишно основните принципи на тази Политика и е отговорен за нейното прилагане.

(2) Прегледът и актуализацията по алинея първа се извършват до 31 декември и се представят на Общото събрание с отчета за дейността.

(3) Отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ извършва поне веднъж годишно преглед на прилагането на Политиката за възнагражденията и стимулите. При констатирана необходимост от промяна и корекции, ръководителят на отдела изготвя становище до Съвета на директорите преди изтичането на срока по ал 2.

Чл. 29 (1) ИП въвежда механизми за контрол, за да оценява спазването на своите политики и практики за възнагражденията и да гарантира, че те постигат планираните резултати. Контролът се прилага в рамките на целия ИП и подлежи на периодичен преглед от отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“, като резултатите се докладват на Комитета по Възнагражденията. Този контрол включва и оценка на качеството на услугата, предоставяна на клиента — наблюдение на обажданията за продажби по телефона (ако ИП допуска продажби по телефона), вземане на извадки от съветите и портфейла на клиентите, предоставени за проверка на пригодността и/или периодичен преглед на друга документация на клиента.

(2) ИП използва широк набор от информация относно наблюдението на качеството на стопанската дейност и моделите на продажби, включително анализ на тенденциите и първопричините, за да идентифицира областите с повишен риск и да подкрепи основан на риска подход към наблюдението на продажбите, като обръща специално внимание на съответните лица с високи резултати (напр. по отношение на продажбите).

(3) Резултатите от тези анализи и проверки се документират и докладват на Съвета на Директорите заедно с предложения за коригиращи действия, ако е необходимо.

(4) Съветът на Директорите съгласува коригиращите действия с Комитета по Възнагражденията, и когато това е уместно – и с Комитета по Риска.

(5) Отдел „Нормативно съответствие и вътрешен одит“ подпомага Съвета на Директорите при ефективното наблюдение на свързаните със спазването на нормативните изисквания рискове относно политиката за възнагражденията на инвестиционния посредник (въз основа и на последващите проверки).

(6) Когато в резултат на специфични характеристики на политиките и практиките за възнагражденията може да възникне потенциална или действителна вреда за клиенти, ИП предприема подходящи стъпки за управление на потенциални рискове, свързани с извършване на стопанска дейност и конфликт на интереси, като преразглежда и/или изменя тези специфични характеристики, и въвежда подходящи механизми за контрол и докладване с цел предприемане на подходящи действия за смекчаване на потенциалните рискове.

Чл. 30 (Нов, 2023) (1) Когато ИП използва друг посредник за предоставянето на услуги, ИП проверява дали политиките и практиките за възнагражденията на другия посредник следват подход, съответстващ на Насоките на ЕОЦКП ESMA35-43-3565 от 03.04.2023 г.

(2) ИП избягва създаването на прекалено сложни структури за възлагане на дейности на външни изпълнители или за разпространение (включително чрез използването на обвързани агенти), когато политиките или практиките за възнагражденията, приложими за такива структури, затрудняват ИП при наблюдението на рисковете за спазването на Насоките на ЕОЦКП ESMA35-43-3565 от 03.04.2023 г. и на конфликтите на интереси и политиките и процедурите в областта на възнагражденията или увеличават риска от накръняване на интересите на клиентите.

Чл. 31 (Нов, 2023) (1) ИП редовно оценява дали използваните инструменти за управление на информацията отразяват по подходящ начин качествените данни, необходими за определяне на променливото възнаграждение, което заплаща на съответните лица.

(2) За да прецени дали схемите за стимулиране са подходящи, ИП изпълнява програма за осъществяване на контакт с извадка от клиенти скоро след приключване на продажба, включваща

процес на директни продажби, в допълнение към прослушването на записаните телефонни разговори за продажби, за да провери дали е постигнато не само номинално, но и действително изпълнение на принципа за честно, коректно и професионално действие в съответствие с най-добрия интерес на клиента.

(3) Лицата с високи доходи се определят като потенциално по-високи рискове и в резултат на това по отношение на тях се осъществява допълнителен контрол.

(4) За осигуряване на допълнителна прозрачност, ИП осигурява достатъчно ясно разкриване на информация по отношение на разликата във възнаграждения на служители, вкл. разликата в средното възнаграждение между мъже и жени, и разликата между най-високо платен служител и средното възнаграждение на служители, или друга подходяща метрика за докладване в рамките на докладването за устойчиво развитие в изпълнение на Директива (ЕС) 2022/2464 на Европейския Парламент и Съвета от 14 декември 2022 година за изменение на Регламент (ЕС) № 537/2014, Директива 2004/109/ЕО, Директива 2006/43/ЕО и Директива 2013/34/ЕС, по отношение на отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. „Възнаграждение“ по смисъла на тази Политика и § 40 от Преамбюла на Регламент № 2017/565 е „всякакви видове финансови или нефинансови облаги или плащания, предоставяни пряко или непряко от инвестиционния посредник на съответните лица при предоставянето на инвестиционни или допълнителни услуги за клиенти, като парични суми, акции, опции, опростяване на заеми към съответните лица при освобождаване от длъжност, пенсионни вноски, възнаграждения от трети лица, например чрез схеми за участие в печалбата, увеличения на заплатата или повишения, здравни застраховки, отстъпки или специални надбавки, щедри лимити за разходи или семинари в екзотични дестинации.“

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. Когато в практиката на ИП бъдат констатирани проблеми, чието преодоляване изисква изменение или допълване на тази Политика, Съветът на директорите на ИП извършва съответните корекции.

§ 3. Съветът на директорите на ИП може да издава заповеди и инструкции по прилагането на тази Политика.

§ 4. Настоящата политика се предоставят за сведение и изпълнение на служителите на ИП и съответните лица, а определени раздели от нея и на клиентите на ИП.

Политиката е изготвена от Съвета на директорите на ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД и е одобрена с решение на Общото събрание на акционерите, проведено на 16.11.2018 г., и допълнена и изменена на 21.01.2022 г. съгласно препоръка на КФН РГ-03-157-18/20.01.2022, и е допълнена и изменена с решение на Съвета на директорите на ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД на 13.06.2022 г., одобрена с решение №6 и съобразено с Решения №1-5 на Общото събрание на акционерите, проведено на 26.09.2022 г., и е допълнена и изменена с решение на Съвета на директорите на ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД на 21.06.2023 г. във връзка с Решение №421-Н от заседанието на Комисията за финансов надзор от 15.06.2023 г., **допълнена и изменена с решение на Съвета на директорите на ИП “СОФИЯ ИНТЕРНESHЪНЪЛ СЕКЮРИТИЗ” АД на 23.08.2024 г. въз основа на Препоръка № 31от Констативен протокол на Комисията за финансов надзор от 12.08.2024 г.**