

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ИП „ИНТЕРКАПИТАЛ МАРКЕТС“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на инвестиционен посредник Интеркапитал Маркетс АД (по-долу наричан само „дружеството“ или „ИП“) е изготвена съобразно изискванията на Глава Втора, Раздел V 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 и регламентира системата за възнагражденията на служителите на дружеството.

Чл. 2. За целите на настоящата политика, възнаграждения са заплати и други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране.

Чл. 3. (1) Настоящата политика се отнася за следните категории персонал на ИП:

1. членовете на управителния и на контролния орган 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 най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

(2) Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват инвестиционния посредник и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на инвестиционния посредник за ежедневното управление на инвестиционния посредник. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи.

(3) Служители, чиято дейност е свързана с поемането на рискове са следните: 1. Служители, които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на инвестиционния посредник; 2. Служители, които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти); 3. Служители, които сключват договори с клиенти от името и за сметка на дружеството (обслужващи клиенти); 4. Служители, които в длъжностната им характеристика изрично е предвидено това.

(4) Служители, изпълняващи контролни функции в дружеството се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол, и разполагат с подходящи правомощия. Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: Управление на риска и Проверка на съответствието.

II. ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 4. ИП следва следните принципи при прилагането на настоящата политика за възнагражденията, като взема предвид естеството, мащаба и сложността на дейността си, структурата на вътрешната си организация и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности:

1. осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска;
2. ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава допуснатото от инвестиционния посредник ниво;
3. съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник;
4. прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията.

III. ПОЛИТИКИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 5. (1) ИП изплаща единствено постоянни възнаграждения за лицата по чл. 3, ал. 1 от настоящата политика. Променлива част към възнагражденията не се предвижда към момента на приемане на настоящата политика. С решение на Общото събрание на акционерите, съответно на Съвета на директорите, и като се отчете финансовото състояние на Дружеството, може да се определи ИП да изплаща и променливи възнаграждения на персонала

(2) Постоянното възнаграждение на всяко от лицата, за които се отнася политиката, се определя в индивидуален договор с него.

(3) За целите на тази Политика под постоянно възнаграждение се разбира:

1. по трудови договори - основната работна заплата заедно с възнаграждението за ползване на годишен отпуск и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер;
2. по договори за управление и други нетрудови договори – плащане, установено в индивидуалния договор, което не е поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнението на дейността.

(4) Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер включват изплащане на ежегодни бонуси, които се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата в края на всяка календарна година.

(5) Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са:

- сложност и тежест на възложените задължения;
- функционални отговорности на длъжността;
- параметри на работната среда;
- ниво на образование на служителя;
- ниво в корпоративната структура, което заема;
- професионален опит;
- наложени ограничения (в това число забрана за извършване на определена дейност или действия, несъвместимост за заемане на длъжност и други).

(6) Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(7) ИП не предвижда облаги за служителите или ръководството на ИП, свързани с пенсиониране, извън задължителните гратификационни плащания съгласно чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда.

(8) ИП не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 6 (1) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от функциите в инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол, разполагат с

необходимите правомощия и получават постоянно възнаграждение, уговорено в индивидуален договор съгласно чл. 5, ал. 2 от настоящата политика.

(2) Възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, не зависят от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.

Чл. 7. Съветът на директорите на ИП контролира пряко възнагражденията на ръководните лица в областта на управлението на риска и на спазването на правилата.

Чл. 8. Лицата по чл. 3, ал. 1 от настоящата политика не могат да използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да намалят ефекта на отчитането на риска, заложен във възнагражденията им.

Чл. 9. Политиката за възнагражденията на ИП 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) на ИП.

Чл. 10. Дружеството не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, ИП 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.

IV. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ПРИЕМАНЕ, ПРОМЯНА И ПЕРИОДИЧЕН ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 11. (1) Политиката за възнагражденията се одобрява и приема от Съвета на директорите на ИП.

(2) Съветът на директорите е отговорен за изпълнението и прилагането на политиката за възнагражденията.

(3) Съветът на директорите извършва периодичен преглед на политиката за възнагражденията, поне веднъж годишно, а при констатирана необходимост и по-често.

Чл. 12. (1) Прилагането на политиката за възнагражденията подлежи на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от звеното, осъществяващо функцията по съответствие с нормативните изисквания в сътрудничество с Комитета по възнагражденията, като се информира своевременно Съветът на директорите.

(2) Комитетът по възнагражденията предоставя своята подкрепа на Съвета на директорите в периодичния преглед по чл. 11, ал. 3.

(3) Комитетът по възнагражденията има задължение да следи за актуалността на съществуващата политика за възнагражденията и, ако е необходимо, независимо от чл. 12, ал. 1, прави предложения за промени до Съвета на директорите.

V. РАЗКРИВАНЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл. 13. (1) ИП оповестява в съответствие с член 46 от Регламент (ЕС) 2019/2033 информацията по чл. 51 от Регламент (ЕС) 2019/2033 относно своята политика и практика за възнагражденията.

(2) Оповестяването по ал. 1 се извършва веднъж годишно в сроковете, предвидени в действащото законодателство чрез публикуване на информацията на интернет страницата на ИП: www.intercapitalmarkets.com.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 14. Съветът на директорите изготвя политиката за възнагражденията, която се одобрява от общото събрание.

Чл. 15. Съветът на директорите на инвестиционния посредник извършва периодичен преглед на основните принципи на политиката, актуализира я най-малко един път годишно в срок до 31 януари и я представя на общото събрание заедно с отчета за дейността. При необходимост прегледът се извършва по-често.

Чл. 16. Общото събрание на акционерите одобрява Политиката за възнагражденията.

Чл. 17. Звеното за проверка на съответствието, в сътрудничество с Комитета по възнагражденията, извършва периодичен независим вътрешен преглед на Политиката най-малко веднъж годишно.

Чл. 18. 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.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. За неуредените в настоящата политика въпроси се прилагат разпоредбите на Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и на съответните подзаконови актове, имащи отношение към дейността на инвестиционните посредници.

§2. Използваните специални термини в настоящата политика имат значението, което е фиксирано в легалните определения, уредени в ЗПФИ и Наредба №50.

§3. Изпълнителните директори на ИП могат да издава заповеди и инструкции по прилагането на настоящата политика.

§4 Настоящата политика е приета на основание чл. 65, ал. 1, т. 14 от ЗПФИ, както и във връзка с чл. 22 от Наредба № 50 за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им.

§5. Настоящата Политика за възнагражденията на ИП „Интеркапитал Маркетс“ АД е приета и одобрена на заседание на Съвета на директорите от 15.12.2011 г., изменена и допълнена от Съвета на директорите с протокол от 23.08.2021 г., одобрена от Общо събрание на акционерите на 27.09.2021 г. и е задължителна за всички лица, работещи по договор за него. Настоящата политика по възнагражденията е допълнена на заседание на Съвета на директорите на 27.06.2022 г. и 31.01.2023 г. и е одобрена от Общото събрание на акционерите на 25.09.2023 г. допълнена на заседание на Съвета на директорите на

12.07.2024 г. и е одобрена от общо събрание на акционерите на 05.09.2024 г. допълнена на заседание на Съвета на директорите на 31.01.2026 г.