

ПОЛИТИКА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ИП „СОМОНИ ФАЙНЕНШЪЛ БРОКЕРИДЖ” ООД

I. Общи положения

чл. 1 (1) Настоящата политика за формиране на възнагражденията (политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията в ИП „Сомони Файненшъл Брокеридж” ООД и в съответствие с Наредба N 50 за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници.

(2) Целта на настоящата политика е да създаде рамка на възнагражденията в дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията при разумно управление на рисковете.

(3) Управителният орган приема, периодично подлага на преглед основните принципи на политиката за възнагражденията и е отговорен за нейното прилагане.

(4) Отделът за вътрешен контрол извършва периодичен преглед на политиката поне веднъж годишно.

чл. 2 (1) Политиката се прилага при формиране на възнагражденията на:

1. Висшия персонал на дружеството: за целите на настоящата политика това е висшия персонал, който взема решения или участва в процеса по вземане на решения. Това са управителите на посредника;
2. Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове: това са служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове при ежедневното изпълнение на поставените им задачи и които могат да влияят върху финансовото състояние на посредника – Главен счетоводител, инвестиционен консултант и брокер;
3. Служители, изпълняващи контролни функции: това са служителите, чиято основна задача е управление на риска, спазването на правилата, както и управлението на човешките ресурси – служителите в счетоводството и отдел „Вътрешен контрол”.
4. Всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служителите по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на инвестиционния посредник – бек офис, фронт офис.

II. Основни принципи

чл. 3 (1) Принципите при прилагане на политиката за възнагражденията са в съответствие с естеството, мащабът и комплексността на дейността на ИП „Сомони Файненшъл Брокеридж” ООД, структурата на вътрешната му организация и обхвата на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.

чл. 4 (1) При формирането на възнаграждението на лицата по чл. 2, ал. 1 се прилагат следните основни принципи:

(2) Възнагражденията се формират в съответствие с надежно, разумно и ефективно управление на риска. Политиката не насърчава прекомерното поемане на риск от съответните служители;

(3) Честност - недопускане на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнаграждението;

(4) Съответствие с ценностите – целта е постигане на дългосрочно съответствие между личните цели на служителите и тези на дружеството като цяло. Тук се включва деловата стратегия, както и други ценности за посредника като спазване на правилата, етични принципи, политика спрямо клиентите, избягване на конфликта на интереси и т.н.

(5) Прозрачност – предоставяне на информация на служителите за процеса на разработка на политиката и оповестяване на приетата от Съвета на директорите политика на интернет страницата на ИП „Сомони Файненшъл Брокеридж” ООД.

Чл.6 (1) Принципи при определяне на възнаграждението на служителите, които са в трудово правоотношение с посредника:

1. Правилно прилагане на Кодекса на труда;
2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на служителите;
3. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при договарянето на тяхните работни заплати;
4. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите на посредника;
5. Избягване създаването на стимули за прекомерното поемане на риск;

6. Конкретно и ясно определяне на видовете допълнителни трудови възнаграждения, които се изпозват по силата на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;
7. Ръководството създава условия за осигуряване на вътрешна прозрачност чрез:
 - предоставяне на информация на служителите за процеса на разработване на правилата;
 - при прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и размерите, определени в Кодекса на труда.
8. При промяна на работодателя не се изплащат допълнителни обезщетения.

III. Структура на възнагражденията.

чл. 7 (1) Възнагражденията в посредника се формират само от основно (постоянно) възнаграждение – то се определя на база ролята и позицията на индивидуалния служител, вкл. неговите отговорности и комплексност на работата, изпълнението на задачите, състоянието/условията на пазара на труда.

(2) Целта на основното възнаграждение е да възнагради служителите за техния труд, умения и компетенции, необходими за постигане на очакваните резултати, както и техният индивидуален принос към развитието на посредника.

(3) В ИП „Сомони Файненшъл Брокеридж” ООД основното възнаграждение е двуконпонентно и включва основното месечно възнаграждение на всички категории служители и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Размерът на допълнителното възнаграждение е с постоянен характер и е в съответствие с изисванията на трудовото законодателство, действащо в страната.

Настоящата Политика е приета на заседание на Съвета на директорите на ИП “.

Управител:.....

/Александър Топкаров/

Управител:.....

/Николай Колев/