

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА „ЕЛАНА ТРЕЙДИНГ“ АД

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 Тази политика определя критериите и принципите при формиране на възнагражденията на определени категории персонал в ЕЛАНА ТРЕЙДИНГ АД, наричан по-нататък посредника.

Чл. 2 Политиката за възнагражденията цели осигуряване на надеждно и ефективно управление и ненасърчаване поемането на риск, който надвишава допустимото за Посредника ниво, както и съответствие с дългосрочните цели и интереси и избягване конфликти на интереси.

Чл. 3 Настоящата политика се отнася за следните категории персонал на Посредника:

- а) висшия ръководен персонал, включващ членовете на Съвета на директорите;
- б) служителите, чиито основни задължения са пряко свързани с управлението на рисковете от дейността на Посредника, които са ръководителите на отдели Управление на риска, Инвестиционно банкиране и главния дилър, ръководещ отделите Външни пазари и Търговия с акции на БФБ;
- в) служителите изпълняващи контролни функции, включващи ръководителите на отдели Вътрешен контрол и Вътрешен одит.

Чл. 4 Настоящата политика касае възнаграждения, направени към персонала, както от Посредника, така и от мажоритарния му акционер.

ГЛАВА ВТОРА ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И НАЧИНИ НА ИЗПЛАЩАНЕ

Чл. 5 Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. Общите критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупания професионален опит.

Чл. 6 Постоянното възнаграждение представлява всякакви плащания към служител, които не се формират на база оценка за изпълнението на дейността на служителя в Посредника. В него се включват основна заплата и допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на РБългария.

Чл. 7 Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял от общото възнаграждение на всеки член на персонала.

Чл. 8 Променливото възнаграждение е такова, което се дава на служител, въз основа на критерии за резултати, включително премии и бонуси и други възнаграждения за успех. То не се изплаща по начини, които заобикалят заложените в настоящата политика принципи и ограничения.

Чл. 9 Променливите възнаграждения, дори ако за тях вече е било взето решение за изплащане, не се изплащат в следните случаи:

- а) ако чрез изплащането им се ограничава способността на Посредника да поддържа и подобрява капиталовата си база;
- б) ако не са в корелация, както с финансовите резултати от дейността на Посредника, така и с оценките за представянето на отдела и конкретния служител;

в) ако изплащането ще доведе до проблеми с нормативно изискуемия размер на ликвидността на Посредника или влоши настоящия или бъдещия му рисков профил;

г) ако изплащането им ще доведе до застрашаване стабилността на Посредника като цяло.

Чл. 10 В договорите за наемане на персонал, Посредникът може да залага гарантирано променливо възнаграждение само на новоназначени служители, само за първата година от договорите. Обезщетенията при предсрочно прекратяване на договорите за наемане на персонал, отразяват постигнатите от конкретните служители резултати през годините и са определени така, че да не се възнаграждават неуспехите.

Чл. 11 Изчисляването на размерите на променливите възнаграждения е обвързано както с резултатите от дейността на служителите, така и с финансовите резултати на съответния отдел и Посредника като цяло. При оценката на дейността на служителите, от значение са финансови и нефинансови критерии. Оценката се базира на резултатите на служителите за двугодишен период, при отчитане на икономическия цикъл и поетите от Посредника рискове, свързани с дейността му.

Чл. 12 Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение на съответния служител се изплаща в акции и други форми на собствен капитал на Посредника, както и във финансови инструменти, отговарящи на критериите на чл. 6а от Наредба 35 за капиталовата адекватност и ликвидност на инвестиционните посредници.

Чл. 13 Не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение на служителите се разсрочва за период от 3 до 5 години, в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на Посредника и произтичащите от това рискове, както и от длъжността на съответните служители. Когато променливото възнаграждение е в особено големи размери, разсрочената част от него е поне 60 %.

Чл. 14 Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение става пропорционално или чрез постепенно нарастване през определения период на разсрочване.

Чл. 15 Посредникът не предвижда изплащане на променливи възнаграждения или други облаги при пенсионирането на свои служители.

ГЛАВА ТРЕТА НАЧИНИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 16 Размерът на променливите възнаграждения се обсъжда и одобрява от Съвета на директорите на Посредника, който при вземане на решения за тях се ръководи от принципите, заложи в чл. 3 от настоящата политика. Обсъждания и вземане на решения се правят след приемането на годишния финансов отчет на Дружеството, както и извънредно, по предложение на член на Съвета на директорите.

Чл. 17 Размерът на променливите възнаграждения се определя като Съвета на директорите първоначално определя общата сума за разпределение по отдели, на база постигнатите резултати и приноса към цялостната дейност на Посредника.

Чл. 18 Променливите възнаграждения на служителите се формират на база оценка за дейността им, включващи финансови и нефинансови критерии.

Чл. 19 Съветът на директорите прилага следните критерии за оценяване на служителите:

а) резултатът на служителя от последната направена му атестация;

б) придобитата професионална квалификация на служителя, както и от кога последният е на работа в Посредника;
в) постигнатите резултати от служителя, както в количествено (където такъв критерий е приложим) така и в качествено изражение за предходните две години;
г) ангажираността на служителя с дългосрочните цели и лоялността му към Посредника;

Чл. 20 На база сформиранията оценка от гореизброените критерии, Съвета на директорите решава в какъв размер да е променливото възнаграждение на конкретния служител.

Чл. 21 Относно възможността за изплащане на променливите възнаграждения, Съвета на директорите на Посредника разглежда и обсъжда следните показатели:

- а) резултатите от дейността на отделите за предходните две години;
- б) финансовите резултати на Посредника за предходните две години;
- в) състоянието в което се намира сектора и икономиката на страната.

Чл. 22 На база гореописаните показатели, пресметнатите размери на променливите възнаграждения, както и при съобразяване с ограниченията, описани в чл. 9, Съвета на директорите взема решение дали променливите възнаграждения да бъдат изплащани.

Чл. 23 След конкретизиране размерите на променливите възнаграждения и вземане на решение за изплащането им, Съветът на директорите прави мотивирано предложение пред мажоритарния акционер на Посредника за необходимостта от прехвърляне на акции на Дружеството на служители, съобразно спазването на ограничението за изплащане на минимум 50 % от променливите възнаграждения в инструментите по чл. 12.

Чл. 24 Мажоритарния акционер и Съветът на директорите стигат до консенсусно решение за цената на акция на Дружеството и съответно до броя акции, необходими за изплащане на частта от променливите възнаграждения. Цената на акциите се определя на база на някой от общоприетите методи за оценка на капиталови инструменти.

Чл. 25 Получени от служител акции, съгласно настоящата политика, не могат да бъдат продавани за срок от 5 години от получаването им.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 26 След като са конкретизирани размерите и формите на изплащане, Съветът на директорите взема решение за датите на плащане и съответно разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения.

Чл. 27 Решенията за разсрочване следват ограниченията в тази връзка, наложени в чл. 13 и чл. 14 от настоящата политика.

Чл. 28 При всяко изплащане на отложено променливо възнаграждение, Съветът на директорите решава дали това няма да доведе до застрашаване стабилността на Посредника, вземайки предвид текущите му финансови резултати, резултатите на съответните отделите и оценките на служителите.

Преходни и заключителни разпоредби

§1. Настоящите правила са приети на заседание на Съвета на директорите на „Елана Трейдинг“ АД, проведено на 27 юни 2011г.