

ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

ГОДИШНО ОПОВЕСТЯВАНЕ

ЗА 2019 ГОДИНА

Настоящото оповестяване е изготвено в съответствие с изискванията на чл.450, параграф 1 на Регламент ЕС/575/2013

Политика за възнагражденията

Политиката за възнагражденията на „Булброкърс“ ЕАД е разработена в съответствие със задължителните изисквания. Политиката и всички нейни изменения и актуализации, са приети от Съвета на директорите на „Булброкърс“ ЕАД.

Комитетът по възнагражденията на „Булброкърс“ ЕАД е орган, който отговаря за изготвяне на решения относно възнагражденията; осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на звено за управление на риска и на звено вътрешен контрол; произнася се по стимулите за управление на риска, капитала и ликвидността.

Съставът на комитета включва членове на Съвета на директорите на дружеството и е със същия мандат, какъвто е мандата на Съвета на директорите на „Булброкърс“ ЕАД - 10.12.2022 г.

През 2019 г. е проведено едно заседание на Комитета по възнагражденията.

Дружеството няма външен консултант, чийто услуги да ползва при определяне на Политиката за възнаграждения.

Политиката за възнагражденията е разработена на три нива:

- възнаграждения на служителите – справедливо и мотивиращо заплащане за възложените отговорности и за нивото на изпълнение на поетите задълженията;
- възнаграждения на онези членове на персонала, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и изпълняващи контролни функции;
- възнаграждения на висшия ръководен персонал.

Политиката за възнагражденията е разработена в съответствие със следните основни принципи:

- осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска;
- ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за дружеството нива;
- осигуряване на съответствие на Политиката със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството;
- прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията.

Съгласно системата за възнагражденията, същите могат да бъдат с постоянен или с променлив характер.

Работната заплата е постоянно възнаграждение, което се определя индивидуално за всеки служител като се вземат предвид:

- отговорностите, присъщи за длъжността на служителя;

- сложността на трудовите функции и квалификация в съответствие със знанията и уменията на служителите и изискванията на длъжността;
- нивото на заплащане в сектора;
- индивидуалната ефективност - способността на служителите да изпълнява възложените му функции своевременно и целенасочено, активно да допринася за непрекъснатото подобряване на качеството на работата;

Елементите на месечната работна заплата са:

- основната заплата - възнаграждение за изпълнението на възложените функции и отговорности присъщи за длъжността, в съответствие със стандартите за количество и качество и продължителност на работното време;
- допълнителните възнаграждения, предоставяни съгласно нормативната база в страната - свързани са с продължителност на трудовия стаж и професионален опит; в зависимост от отработеното време – нощен труд, работа на смени, време на разположение и други.

Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано както с резултатите от дейността на дружеството, така и от индивидуалния принос на служителите, свързан с постиженията.

Обобщена информация за 2019 г. относно възнагражденията на лицата съгласно чл.450, параграф 1, буква „ж“ от Регламент ЕС/575/2013;

Изплатени брутни възнаграждения за 2019 г. са в размер на 137 хил. лева.

Обобщена информация за 2019 г. относно възнагражденията на лицата съгласно чл.450, параграф 1, буква „з“ от Регламент ЕС/575/2013;

	Възнаграждение, платено през 2019 г. в хил. лева	брой
Висше ръководство	-	2
Персонал, изпълняващ контролни функции	12	2
Персонал, изпълняващ оперативни функции	78	6
Персонал, изпълняващ обслужващи функции	47	4

Възнагражденията за 2019 г. са формирани изцяло от постоянни възнаграждения. За изминалата година не е изплащано променливо възнаграждение.

През 2019 г. няма неизплатени разсрочени възнаграждения.

Няма разсрочени възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени и намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати.

Няма уговорени и изплатени възнаграждения за наемане на работа.

През годината са изплатени обезщетенията при освобождаване от работа на обща стойност 4 хил. лв. на общо 3 човека, като най-голямото изплатено обезщетение, платено на един човек е 2 хил. лв.

Информация за 2019 г. относно възнагражденията на лицата съгласно чл.450, параграф 1, буква „и“ от Регламент ЕС/575/2013;

В дружеството няма лица, получаващи възнаграждение от 1 млн. евро или повече за финансовата 2019 година.

Информация за 2019 г. по чл.75 ал.1 т.2 от Наредба №50/2015 г.

В дружеството няма лица, получаващи възнаграждение през 2019 г. равняващо се най-малко на 100 хил. лева, включително професионалните им задължения, сфера на дейност, основните елементи на общото им възнаграждение, премии, дългосрочни облаги и пенсионни вноски.