

## ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

### ГОДИШНО ОПОВЕСТЯВАНЕ

ЗА 2018 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 2018 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 2018 г. относно възнагражденията на лицата съгласно чл.450, параграф 1, буква „ж“ от Регламент ЕС/575/2013;**

Изплатени възнаграждения за 2018 г. са в размер на 210 хил. лева.

**Обобщена информация за 2018 г. относно възнагражденията на лицата съгласно чл.450, параграф 1, буква „з“ от Регламент ЕС/575/2013;**

	Възнаграждение, платено през 2018г. в хил. лева	брой
Висше ръководство	16	1
Персонал, изпълняващ контролни функции	24	1
Персонал, изпълняващ оперативни функции	94	4
Персонал, изпълняващ обслужващи функции	76	5

Възнагражденията за 2018 г. са формирани изцяло от постоянни възнаграждения. За изминалата година не е изплащано променливо възнаграждение.

През 2018 г. няма неизплатени разсрочени възнаграждения.

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

Няма възнаграждения при наемане на работа.

През годината са изплатени обезщетенията при освобождаване от работа на обща стойност 17 хил. лв. на общо 11 човека, като най-голямото изплатено обезщетение, платено на един човек е 5 хил. лв.

**Информация за 2018 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 2018 година.

**Информация за 2018 г. по чл.75 ал.1 т.2 за 2018 от Наредба №50/2015 г.**

В дружеството няма лица, получаващи възнаграждение през 2018 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.