



ПОЛИТИКА
за възнагражденията
на инвестиционен посредник
“ДЕЛТАСТОК” АД

1. Общи положения

- 1.1. Настоящата политика за възнагражденията на инвестиционен посредник „Делтасток” АД (по-долу „Политиката”) е подготвена и приета в съответствие с изискванията на чл. 142а и следващите от Наредба № 35 от 17.10.2006 г. на Комисията за финансов надзор за капиталовата адекватност и ликвидността на инвестиционните посредници (по-долу „Наредба № 35”) и добрите бизнес практики.
- 1.2. Политиката се прилага по отношение на възнагражденията, включително трудовите възнаграждения и други финансови и материални стимули, както и облаги, свързани с пенсиониране, на категориите персонал на „Делтасток” АД, предвидени в чл. 2, наети както в централното управление на дружеството, така и в клоновете му в чужбина.
- 1.3. Политиката не се прилага при определянето и изплащането както на постоянното, така и на променливо възнаграждение на категориите персонал на „Делтасток” АД, извън предвидените в чл. 2, независимо дали това възнаграждение им се дължи по силата на договор или въз основа на решение на Съвета на директорите на дружеството.
- 1.4. При съставянето на Политиката са взети предвид естеството, мащабът и комплексността на дейността на „Делтасток” АД, структурата на неговата вътрешна организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.
- 1.5. „Делтасток” АД прилага Политиката като спазва следните основни принципи:
 - а) осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава допуснатото от „Делтасток” АД ниво;
 - б) съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на „Делтасток” АД, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
- 1.6. Настоящата политика следва да се има предвид при подготовката и измененията и допълненията на индивидуалните трудови или граждански договори на лицата по чл. 2.
- 1.7. „Делтасток” АД не се е възползвало от извънредна държавна помощ, поради което по отношение на него е неприложим чл. 142ж от Наредба № 35 и същият не е взет предвид при подготовката и приемането на настоящата Политика.

2. Категории персонал, за които се прилага Политиката

- 2.1 Политиката се прилага за висшия ръководен персонал на „Делтасток” АД, определяем съгласно разпоредбата на §.1, т.55 от Допълнителните разпоредби на Наредба № 35.
- 2.2 Политиката се прилага и за следните категории персонал на „Делтасток” АД в централното управление и в клоновете на дружеството, като всеки от членовете на този персонал за нуждите на настоящата Политика ще бъде наричан поотделно „служител”:
- а) служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
 - б) служители, изпълняващи контролни функции, и
 - в) всички служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на висшия ръководен персонал на „Делтасток” АД и на служителите по буква „а” и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на „Делтасток” АД.

3. Структура на възнаграждението. Оценка на дейността

- 3.1. Възнаграждението на лицата, за които се прилага Политиката според предвиденото в индивидуалните им договори включва:
- а) само постоянно възнаграждение или
 - б) както постоянно, така и променливо възнаграждение.
- 3.2. Постоянното възнаграждение включва:
- а) основната работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба;
 - б) допълнителните трудови възнаграждения, определени съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него; и
 - в) други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и неключени в обхвата на буква „а” и буква „б”.
- 3.3. Променливото възнаграждение е всяко допълнително плащане или стимул, което не е определено като постоянно възнаграждение по смисъла на чл. 3.2. от настоящата Политика и е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделното лице, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на „Делтасток” АД.
- 3.4. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансови критерии (постигнати финансови резултати), така и нефинансови критерии (в зависимост от съответната длъжност).

- 3.5. Оценката обхваща период от 3 години, така че оценъчният процес се основава на дългосрочно изпълнение на дейността, а изплащането на променливите възнаграждения е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от „Делтасток” АД рискове.
- 3.6. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.
- 3.7. Към датата на приемане на настоящата Политика относно лицата, посочени в чл. 2 е уговорено и постановено получаването само на постоянно възнаграждение.
- 3.8. В случай, че се премине към изплащане и на променливо възнаграждение на лицата, посочени в чл. 2.2., ръководителите на съответните структурни звена в „Делтасток” АД дават на Съвета на директорите, съответно на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) конкретни предложения за размера на възнаграждението на съответния служител. Променливото възнаграждение на лицата, посочени в чл. 2.2. се определя винаги и само след съответното предложение по свободна преценка и по решение на Съвета на директорите/ Комитета по възнагражденията.
- 3.9. В случай, че се премине към изплащане и на променливо възнаграждение конкретните предложения за размера на възнаграждението на ръководителите на съответните структурни звена в „Делтасток” АД се правят от Съвета на директорите или изпълнителен член на Съвета на директорите в дружеството. Променливото възнаграждение на ръководителите на съответните структурни звена в „Делтасток” АД се определя винаги и само след съответното предложение по свободна преценка и по решение на Съвета на директорите/ Комитета по възнагражденията.
- 3.10. В случай, че се премине към изплащане и на променливо възнаграждение конкретните предложения за размера на възнаграждението на членовете на Съвета на директорите се правят от Общото събрание на „Делтасток” АД. Променливото възнаграждение на Съвета на директорите се определя винаги и само по предложение на Общото събрание на „Делтасток” АД и по съответно решение на Съвета на директорите/ Комитета по възнагражденията.
- 3.11. Настоящата политика не изключва изплащането на допълнително възнаграждение, когато специалните изисквания по нея и Наредба № 35 са неприложими, например когато възнаграждението се определя без отчитане на

разликите между категориите персонал и без отчитане на индивидуалния принос или приноса на отделното структурно звено на „Делтасток” АД, като например под формата на „тринадесета заплата” или друга подобна форма. Независимо от това, такива допълнителни възнаграждения се одобряват за изплащане от Съвета на директорите, по мотивирано предложение на изпълнителния директор на дружеството, или на прокуриста или на главния счетоводител или на ръководителя на отдел „Вътрешен контрол”, и то само след положително заключение на Съвета на директорите относно финансовите резултати на „Делтасток” АД за изминал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

4. Променливо възнаграждение

- 4.1.** Общият размер на променливите възнаграждения не ограничава способността на „Делтасток” АД да поддържа и подобрява капиталовата си база.
- 4.2.** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, в случай че такива са предвидени по договорите на съответните лица по чл. 2.1 по-горе, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определят по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспех.
- 4.3.** Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на „Делтасток” АД, като се вземат предвид:
 - а)** финансовото състояние на „Делтасток” АД, и
 - б)** резултатите от дейността на „Делтасток” АД, на съответното структурно звено и приноса на съответното лице по чл. 2.1 по-горе.
- 4.4.** Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения на лица по чл. 2.1 по-горе (при установена връзка между дейността на съответното лице и резултата).
- 4.5.** 50 % от променливото възнаграждение на лицата, за които се отнася Политиката, представлява съвкупност от следните елементи:
 - а)** акции, непарични инструменти, равностойни на акции или други инструменти, свързани с акции, които са част от капитала на „Делтасток” АД и
 - б)** безсрочни инструменти по чл. 6а от Наредба № 35, които по подходящ начин отразяват кредитното качество на „Делтасток” АД.

- 4.6** Решение относно конкретните инструменти, чрез които да се изплаща променливото възнаграждение се взема от Съвета на директорите, като в случай на допустимо издаване на нови акции – или и в други обхванати от него случаи – и при спазване на Устава на „Делтасток“ АД. При избора на инструменти, Съветът на директорите следва да вземе такова решение, което да не позволява при изплащането на променливото възнаграждение да се заобикалят изискванията на Наредба № 35.
- 4.7** Инструментите по т. 4.6 не могат да бъдат прехвърляни за период от 3 години от придобиването им. Това ограничение се прилага както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.
- 4.8** 40 % от променливото парично възнаграждение се разсрочва за период от 3 години в зависимост от длъжността на съответното лице по чл. 2.1 или – ако е приложимо – чл. 2.2 по-горе, като този период е съобразен с икономическия цикъл, естеството на дейността на „Делтасток“ АД и произтичащите от това рискове.
- 4.9** За лицата, получаващи променливо възнаграждение в особено голям размер (с размер над левовата равностойност на 1 000 000 евро), разсрочената част от него е 60 %.
- 4.10** Изплащането на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване.

5. Облаги, свързани с пенсиониране

- 5.1** Когато „Делтасток“ АД предоставя облаги, свързани с пенсиониране, неговата пенсионна политика ще съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси.
- 5.2** При пенсиониране облагите ще се предоставят под формата на посочените в т. 4.6 по-горе инструменти като прехвърлянето им ще бъде ограничено за период от 5 години.
- 5.3** В случай на прекратяване на правоотношението преди изпълнение на условията за пенсиониране, предоставянето на инструментите по т. 5.2 ще се отлага от „Делтасток“ АД за период от 5 години.

6. Комитет по възнагражденията

- 6.1** „Делтасток” АД създава Комитет по възнагражденията, в случай че членовете на неговия Съвет на директорите, които нямат изпълнителни функции, са най - малко трима. Комитетът по възнагражденията се създава с решение на Съвета на директорите по съвместно предложение на изпълнителния директор и прокуриста на дружеството. Съветът на директорите може да отложи създаването на Комитет по възнагражденията, отчитайки конкретни съображения относно вътрешната организация на „Делтасток” АД и действащата нормативна уредба.
- 6.2** Председателят и членовете на Комитета по възнагражденията са членове на Съвета на директорите, които нямат изпълнителни функции.
- 6.3** Съставът на Комитета по възнагражденията се определя така, че да може да се произнася компетентно и независимо по Политиката, както и по създадените стимули за управление на риска, капитала и ликвидността. Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на Съвета на директорите.
- 6.4** Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на общи (за дружеството като цяло или за отделна структурна единица) и конкретни (за конкретни лица по чл. 2.1 и 2.2 по-горе) решения относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на „Делтасток” АД и които да бъдат взети от Съвета на директорите.
- 6.5** При вземането на решения Комитетът по възнагражденията отчита дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и други заинтересовани страни в „Делтасток” АД.
- 6.6** До създаването на Комитет по възнаграждения, Съветът на директорите изпълнява всички функции, възложени му съобразно настоящите правила или действащата нормативна уредба.

7. Периодичен преглед и актуализация на Политиката

- 7.1** Съветът на директорите на „Делтасток” АД преглежда поне веднъж годишно основните принципи на Политиката и е отговорен за нейното прилагане.
- 7.2** Отделът за вътрешен одит на „Делтасток” АД извършва периодичен преглед поне веднъж годишно на прилагането на Политиката.

- 7.3 Политиката се актуализира поне веднъж годишно и актуализацията се оповестява в 7-дневен срок от приемането ѝ.
- 7.4 Политиката се допълва чрез изменения на съдържащите се в нея текстове и/или чрез приемането на анекси, уреждащи специфични въпроси в нейния обхват.

8. Разкриване на информация

- 8.1. „Делтасток” АД разкрива публично Политиката, както и информация по чл. 142м от Наредба № 35 в съответствие с изискванията на наредбата.
- 8.2. „Делтасток” АД предоставя на КФН информацията съгласно чл. 142л, ал. 1 от Наредба № 35 в съответствие с изискванията на наредбата.

9. Приемане и влизане в сила на Политиката

Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на „Делтасток” АД и влиза в сила на 01.07.2011 г.



www.deltastock.com

e-mail: office@deltastock.com