



**БАНКА
ПИРЕОС**

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ
НА БАНКА ПИРЕОС БЪЛГАРИЯ АД,
ПРЕДОСТАВЯЩИ ИНВЕСТИЦИОННИ
И ДОПЪЛНИТЕЛНИ УСЛУГИ ЗА КЛИЕНТИ**

**ВЕРСИЯ: 1.1
МАЙ 2018**

I. ЦЕЛ И ОБХВАТ НА ПОЛИТИКАТА

Настоящата политика за възнагражденията на Банка Пиреос България за служителите, предоставящи инвестиционни и допълнителни услуги за клиенти, от тук нататък наричана само „Политиката“, е установена като съставна част от вътрешните правила за организация на Банката като инвестиционен посредник, е в съответствие и допълва в тази си част Политиката за възнагражденията на Финансова група Пиреос, прилагана от Банка Пиреос България. Като част от корпоративната стратегия на Групата, целта на Политиката за възнагражденията и съответно настоящата Политика има за цел да подкрепя културата, ръководеща се от постигнатите резултати, която позволява на целите на организацията да съответстват на целите на акционерите – служители, ръководство и акционери – и в допълнение да стимулира служителите да продължават да работят за интересите на Групата

Чл. 1. Политиката за възнагражденията покрива рамката и условията на чл.73б от Закона за кредитните институции и Наредба 4 на БНБ, в съответствие с разпоредбата на чл. 450 от Регламент 575/2013/ЕС относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници, а настоящата Политика допълва с условията по чл.65, чл.72, ал. 2 и чл. 73. ал.1 на Закона за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и Наредба 58 на КФН за изискванията за защита на финансовите инструменти и паричните средства на клиенти, за управление на продукти и за предоставяне или получаване на възнаграждения, комисиони, други парични или непарични облаги, и в съответствие с Делегирана директива 2017/593/ЕС за допълване на Директива 2014/65/ЕС и Регламент 565/2017/ЕС относно организационните изисквания за инвестиционните посредници;

Чл. 2. Лицата, попадащи в обхвата на настоящата Политика за възнагражденията на Банка Пиреос България за служителите предоставящи инвестиционни и допълнителни услуги за клиенти, не попадат в обхвата на позициите и ролите, които имат материално отражение върху рисковия профил на Групата и включени в Приложение 1 към Политиката за възнаграждение на финансова група Пиреос прилагана от Банката.

Чл. 3. (1) Целта на настоящата Политика е за всички служители, които имат преки задължения или косвено влияние и отношение към инвестиционните и допълнителните услуги предлагани от Банката за клиенти да:

1. насърчава тяхното отговорно бизнес поведение;
2. не уврежда интересите на клиентите в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план;
3. не създава конфликти на интереси или стимули, в резултат на които съответните лица могат да предпочетат собствените си интереси или интересите на Банката в потенциален ущърб на един или друг клиент;

(2) За целите на ал.1 с настоящата Политика Банка Пиреос България дефинира ограниченията и начините на определяне на променливото възнаграждение за лицата пряко или косвено ангажирани с предлагането на инвестиционни или допълнителни услуги за клиенти.

Чл. 4. (1) Позициите и ролите попадащи в обхвата на настоящата Политика са тези, пряко или косвено, свързани с дейностите по чл. 6 (2), т. 2-7 на ЗПФИ предлагани от Банката, а именно:

1. изпълнение на нареждания за сметка на клиенти;
2. сделки за собствена сметка с финансови инструменти;
3. управление на портфейл;
4. инвестиционни съвети;
5. поемане на емисии финансови инструменти и/или предлагане на финансови инструменти при условията на безусловно и неотменимо задължение за записване/придобиване на финансовите инструменти за собствена сметка;

6. предлагане за първоначална продажба на финансови инструменти без безусловно и неотменимо задължение за придобиване на финансовите инструменти за собствена сметка (пасиране на финансови инструменти);

(2) За целите на ал.1, звената в Банката, които могат да бъдат пряко свързани с предлагането на инвестиционни или допълнителни услуги за сметка на клиенти или за собствена сметка на Банката са тези в Дирекция „Ликвидност и финансови пазари“, както и тези в Дирекция „Банкиране на дребно“, Дирекция „Клонова мрежа“, и Дирекция „Корпоративно банкиране“, в случаите когато и доколкото са свързани с предлагането на дадени инвестиционни услуги, или разпространението на структурирани финансови продукти свързани с финансови инструменти, структурирани депозити;

(3) За целите на ал.1, звената в Банката, които могат да бъдат косвено свързани с предлагането на инвестиционни или допълнителни услуги са тези в Дирекция „Ликвидност и

финансови пазари“, Отдел „Трежъри Бекофис“, Отдел „Вътрешен контрол на ИП“, в случаите по обработката и контрола върху изпълнението на договорите и сделките с финансови инструменти за клиенти и собствена сметка, както и Отдел „Индивидуални клиенти“ към Дирекция „Банкиране на дребно“ и Дирекция „Клонова мрежа“, в случаите когато и доколкото са свързани със създаването и управлението на структурирани финансови продукти, свързани с финансови инструменти, структурирани депозити и други финансови инструменти, които се разпространяват през клоновата мрежа или други канали за дистрибуция на Банката.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА СТРУКТУРАТА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 5. (1) Всички възнаграждения и придобивки на служителите, ангажирани пряко или косвено с дейностите, изброени в чл. 4, се определят, съгласно Политиката за възнагражденията на Банка Пиреос и изпълнението на предварително определените, измерими, количествени и качествени цели приложими за съответните звена на Банката.

(2) Политиката за възнагражденията по ал. 1 включва всички видове изплатени възнаграждения и в частност: постоянно възнаграждение, променливо възнаграждение и обезщетения, изплатени от Банката.

Чл. 6. Пълното възнаграждение включва фиксирана и променлива части, като по този начин се гарантира, че възнаграждението е свързано с краткосрочната и дългосрочна бизнес ефективност, а именно:

1. Постоянното възнаграждение е гарантираният доход на служителя, договорено в трудовия договор с Банката и изплащано по реда на Кодекса на труда.

2. Променливото възнаграждение е допълнително възнаграждение, получено от служителя за своето представяне, като поощрение от страна на Банката като работодател и е обвързано с представянето на лицето, звеното, в което тя/той работи, и също така с постигането на целите на самата Банка.

Чл. 7. При определянето на постоянното възнаграждение на служителите Банка Пиреос България се съобразява то да бъде конкурентно, за да привлича и задържа хора с точната квалификация, компетенции, опит и отношение, от които Банката се нуждае. Банката е създала нива на заплатите, за да гарантира, че лицата на позиции със сходно значение получават сходно постоянно възнаграждение. За да поддържа конкурентоспособността си, Банката съблюдава нивата на възнаграждения на банковия пазар, използвайки данните от проучванията за нивата на заплатите и обновява своите нива на заплатите на годишна база. Заедно с тежестта на оценката на заеманата позиция, други фактори, които се вземат под внимание при определяне нивото на постоянното възнаграждение са нивото на образование на служителя и предишния професионален опит.

Чл. 8. (1) При определяне на променливото възнаграждение на служителите Банка Пиреос България се съобразява с постигането на предварително определени, измерими, качествени и количествени цели, които са както краткосрочни, така и дългосрочни, съобразени със стратегията на финансовата група Пиреос.

(2) Целите по ал. 1 стимулират приравняването на интересите на служителите към тези на Банката и на акционерите, и гарантират, че не се поемат прекомерни рискове и че не се дава приоритет на краткосрочните печалби.

Чл. 9. Размерът на променливо възнаграждение зависи от постигнатите резултати по чл. 8.

Чл. 10. Индивидуалното представяне на служителя се определя чрез годишния процес на оценяване. Като сумата на променливото възнаграждение за всяка година се изчислява през първото тримесечие на следващата година, при условие, че е завършено оценяването на поставените цели и е взета под внимание финансовата среда.

III. ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМИСИОНИ ИЛИ ДРУГИ ПАРИЧНИ ИЛИ НЕПАРИЧНИ ОБЛАГИ

Чл. 11. (1) Когато Банката, предоставя инвестиционни или допълнителни услуги, включително продава, дистрибутира или препоръчва, чрез свои служители приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти, инвестиционни консултанти или обвързани агенти, финансови инструменти създадени от нея, съвместно с, или от трети лица, спрямо които се прилагат, или не, изискванията на

Директива 2014/65/ЕС, Банката няма право да заплаща, съответно да предоставя и да получава, възнаграждение, комисиона или непарична облага освен в случаите по чл. 72, ал. 2 и чл. 73, ал. 1 от ЗПФИ;

(2) За целите на ал. 1 и във връзка с чл.72, ал.2 от ЗПФИ, Банката предприема необходимите мерки, за да предостави на клиентите достатъчно ясна информация, че финансовите инструменти създадени съвместно с, или от трето лице, които се продават, дистрибутират или препоръчват от служителите приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти, инвестиционните консултанти или обвързани агенти работещи за Банката, се предлагат извън обхвата на предоставянето на независимия инвестиционен съвет (не представляват инвестиционна консултация).

Чл. 12. (1) Когато Банката, извън обхвата на предоставянето на независимия инвестиционен съвет (консултация), пряко предлага, дистрибутира или препоръчва структурирани финансови продукти, обвързани с финансови инструменти, индекси или лихвени проценти, или други финансови инструменти създадени от нея, съвместно с, или от трети лица, спрямо които се прилагат, или не, изискванията на Директива 2014/65/ЕС, Банката може да предоставя стимули на своите служители приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти, под формата на парично възнаграждение или други непарични облаги по реда на чл. 5 от настоящата Политика.

(2) За целите на ал.1 Банката, предприема необходимите мерки, за да предостави на клиентите достатъчно ясна информация за всички разходи и такси, свързани с препоръчания, предлаган или продаден на клиента финансов инструмент, или инвестиционна услуга; начина на плащане на разходите и таксите; всички плащания към трети лица, включително възможността служителите приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти да получават стимули за ефективност под формата на парично възнаграждение или други непарични облаги;

(3) Всички стимули за ефективност за служителите под формата на парично възнаграждение или други непарични облаги са част от общите стандартни разходи за такси или комисионни заплащани от клиента за съответния структуриран продукт или финансов инструмент, с оглед на задължението на Банката да действа честно, коректно, професионално и в най-добър интерес на клиента;

(4) За целите на ал.3, Банката е посочила на клиента ясно и разбираемо, по достъпен начин, включително в документа с ключова информация за инвеститорите и рекламните материали, възнаграждението, комисионата или непаричната облага, която може да бъде заплащана или получавана от третото лице, преди предоставянето на съответната инвестиционна услуга или продукт, а когато размерът не може да се определи, е посочен начинът за неговото изчисляване;

(5) Когато Банката определя стимулите за ефективност за служителите приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти, под формата на парично възнаграждение или други непарични облаги за структурираните продукти или други финансови инструменти създадени от нея, съвместно с или от трети лица, то допълнителното възнаграждение за служителите е съобразено така, че да не създава ситуация на конфликти на интереси, при която крайните клиенти да бъдат неблагоприятно засегнати;

(6) За целите на ал.1 и независимо от предприетите мерки по ал. 2-5, служители приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти са длъжни да извършат съответната оценка за целесъобразност за съответния инвестиционен продукт или услуга, за да получи Банката необходимата информация относно знанията и опита на клиента в инвестиционната област, съответстващи на конкретния тип продукт или услуга, и дали планираната инвестиционна услуга или продукт са подходящи за него. Когато става въпрос за пакетни инвестиционни продукти, БАНКАТА да прецени дали рисковете, произтичащи от такова споразумение или пакет, предложени на непрофесионален клиент, могат да бъдат различни от рисковете, свързани с отделните компоненти на пакета.

(7) При изготвянето на оценката за целесъобразност, служителите приемащи поръчки за сделки с финансови инструменти са длъжни да положат необходимите и достатъчни усилия за да преценят, дали планираната инвестиционна услуга или продукт са подходящи за клиента. В случай, че Банката може да предложи друг финансов инструмент, който в по-голяма степен отговаря на потребностите на клиента, или финансов инструмент, част от пакет, когато става въпрос за пакетни инвестиционни продукти, който съответства в по-голяма степен, или намалява риска за клиента, служителите трябва да предложат него на клиента.

Чл. 13. (1) Банката не предоставя възнаграждение и не оценява резултатите от работата на своите служители по начин, който противоречи на задължението им да действат в най-добрия интерес на своите клиенти.

(2) Банката не може да предоставя стимули на служителите си, за да препоръчват на непрофесионални клиенти конкретен финансов инструмент, когато Банката като инвестиционен посредник може да предложи друг финансов инструмент, който в по-голяма степен отговаря на

потребностите на клиентите.

Чл. 14. (1) Във връзка с чл. 12, ал 1 от настоящата Политика, и на основание на чл. 73, ал. 1 от ЗПФИ, Банката предприема необходимите мерки при проектирането на даден финансов инструмент структурата на таксите и комисионите за финансовия инструмент да е съставена по начин, който да съответства на интересите на клиента, така че:

1. разходите, таксите и комисионите за финансовия инструмент са съвместими с нуждите, целите и характеристиките на целевия пазар;

2. таксите и комисионите не засягат неблагоприятно очакваната възвръщаемост на финансовия инструмент, включително дали разходите, таксите и комисионите са равностойни, или превишават, или елиминират почти всички очаквани данъчни облекчения, свързани с финансовия инструмент;

3. структурата на таксите и комисионите на финансовия инструмент е достатъчно прозрачна за целевия пазар, включително дали не съдържа скрити такси, или не е твърде сложна за разбиране

(2) За целите на ал. 1, Банката има право да получава присъщите такси, които осигуряват или са необходими с оглед на предоставянето на инвестиционните услуги, свързани с предлаганите от нея създадени или дистрибутирани финансови инструменти, като разходи за попечителски услуги, такси за сетълмент и обмен на валута и публични такси и които по своя характер не водят до възникване на конфликт със задължението на Банката да действа честно, справедливо, професионално и в най-добър интерес на клиента.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика се приема на основание чл. 65 (1), т. 14 от Закона за пазарите за финансови инструменти и чл.31, ал.1 от Наредба 58 на КФН за изискванията за защита на финансовите инструменти и паричните средства на клиенти, за управление на продукти и за предоставяне или получаване на възнаграждения, комисиони, други парични или непарични облаги. Тази Политика е част от вътрешната нормативна база на Банка Пиреос България АД, регулираща дейността на Банката като инвестиционен посредник и основаваща се на изискванията на Директива 2014/65/ЕС за пазарите за финансови инструменти; Делегиран регламент 2017/565/ЕС за организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници; Регламент 2017/593/ЕС защитата на финансовите инструменти и паричните средства, принадлежащи на клиенти, задълженията за управление на продукти и правилата приложими към предоставянето или получаването на такси, комисиони или други парични или непарични облаги; както и на хармонизираните с нея Закон за пазарите на финансови инструменти от 16.02.2018 г., и Наредба 58 от 17.12.2017 г. на КФН.

§2. Настоящите Правила са приети от Изпълнителния Комитет на Банката, с решение по Протокол №14 от 15.05.2018 г.