

Политика за възнагражденията

Цел

Стремим се към устойчива връзка с нашите клиенти. За да постигнем това, е важно да поставяме дългосрочните интереси на нашите клиенти в центъра на нашите услуги. За тази цел е необходимо да привличаме и задържаме добре обучени и мотивирани служители в нашата организация.

Нашата политика за възнагражденията е насочена към привличане на подходящите служители в нашата компания и мотивирането им да допринасят за постигането на целите на нашето предприятие, както и към предотвратяване на нежелано поведение в резултат на прилаганата от нас политика за възнагражденията.

Нашата политика за възнагражденията е установена по такъв начин, че да позволява на всички заинтересовани страни на нашата организация да формират мнение относно прилаганата от нас политика за възнагражденията.

Политиката за възнагражденията предоставя информация за:

- процедурата, която трябва да се следва при разработването на политиката за възнагражденията,
- отговорностите,
- периодичното оценяване и адаптиране на нашата политика за възнагражденията.

Нашите услуги към клиентите се предоставят от една страна на база пряко възнаграждение под формата на предварително договорена такса (fixed fee), почасова ставка или абонамент. От друга страна, ние получаваме възнаграждение на база комисиона. Ако клиентът поиска това, ние разкриваме тази комисиона. Комисионата винаги зависи от сключването на финансов продукт.

Анализ на риска

Изготвили сме анализ на риска, за да определим в кои части от нашата организация съществува риск от некоректно третиране на нашите клиенти в резултат на прилаганата политика за възнагражденията. Рисковете, които могат да възникнат, включват:

- риск от насърчаване на продажбата на продукти (product pushing), ако се предоставя променливо възнаграждение на база оборот;
- риск служителите да поемат неоправдани рискове при цел тип „всичко или нищо“;
- риск служителите да отделят недостатъчно внимание на обработката на случаите, ако т.нар. 13-та заплата зависи от реализираната печалба на компанията;
- риск от некоректно третиране на клиентите при високо променливо възнаграждение;
- риск да се препоръчват инвестиционни продукти или продукти с инвестиционен компонент без достатъчно внимание към рисковете за устойчивост.

Там, където в анализа на риска са идентифицирани рискове, сме предприели контролни мерки за управление на тези рискове по такъв начин, че да се гарантира внимателно обслужване на клиентите.



Форми на възнаграждение

В рамките на нашата организация съществуват различни форми на възнаграждение, а именно:

- пазарно съобразена фиксирана заплата, в зависимост от позицията, знанията и опита;
- отпуски: 8% от годишната фиксирана заплата;
- схема за комисиона/бонус: на някои служители може да бъде предоставена такава схема. Такава схема винаги е поне 50% зависима от нефинансови критерии;
- възстановяване на разходи: това представлява възстановяване на направени от служителя разходи и не зависи от представянето;
- служебен автомобил: в зависимост от позицията е възможно на служител да бъде предоставен служебен автомобил. Предоставянето му не зависи от резултати, които могат да бъдат повлияни от служителя.

На служителите на нашата организация не е позволено да получават пари, подаръци или други услуги с парична стойност от партньори без изричното разрешение на ръководството.

С търговски служител може да бъде договорена схема за комисиона/бонус. Променливото възнаграждение зависи от следните критерии:

- налична професионална компетентност;
- качество на подадените консултантски досиета (досие правилно от първия път);
- консултиране на устойчиви продукти;
- измерена удовлетвореност на клиентите;
- получени оплаквания;
- срокове за обработка на клиентски запитвания;
- състояние на управлявания портфейл;
- реализиран оборот.

За нетърговските служители по време на годишната оценка се определя как служителят се е представил спрямо договорените цели и какво променливо възнаграждение му се присъжда. Също така в този разговор се формулират целите за следващата година.

Винаги имаме възможност да възстановим изплатеното променливо възнаграждение, ако впоследствие се установи, че съответният служител не е отговарял на подходящите стандарти за компетентност, не се е държал коректно или е бил отговорен за поведение, което значително е влошило позицията на компанията.

Политика за възнагражденията

Ние възнаграждаваме нашите служители и други физически лица, които предоставят финансови услуги под наша отговорност, по такъв начин, че да се предотврати некоректното третиране на клиентите като резултат от прилаганата политика за възнагражденията. При определянето на възнагражденията на нашите служители прилагаме следните принципи:

- предоставяме пазарно съобразена заплата, за да привличаме и задържаме добре квалифицирани служители;
- нашата политика за възнагражденията е структурирана така, че да насърчава поставянето на дългосрочните интереси на клиента в центъра;
- нашата политика за възнагражденията е структурирана така, че да предотвратява сключването на инвестиционни продукти или продукти с инвестиционен компонент

без достатъчно внимание към рисковете за устойчивост;

- нашата политика за възнагражденията е структурирана така, че да бъде икономически и търговски отговорна;
- всяко променливо възнаграждение се определя въз основа на обективно измерими резултати;
- там, където анализът на риска показва, че може да възникне некоректно третиране на клиентите, ние предприемаме подходящи мерки за управление на този риск.

Оценка

Политиката за възнагражденията е установена под отговорността на ръководството. Ръководството периодично и при промени в политиката за възнагражденията извършва отново анализ на риска и на тази основа оценява политиката за възнагражденията по отношение на евентуални нежелани ефекти.