



ЮГ МАРКЕТ ЕАД

ЛИЦЕНЗИРАН ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОСРЕДНИК

гр. Пловдив, ул. Колю Фичето 7-а, ет.1, тел. 032 625 401, www.ugmarket.com

**Информация по Регламент (ЕС) №2019/2033
на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 година относно
пруденциалните изисквания за инвестиционните посредници и за изменение на
Регламент (ЕС) № 1093/2010 (ЕС) №575/2013, (ЕС) №600/2014 и (ЕС) №806/2014
(Регламент (ЕС) №2019/2033)**

За 2023 година

**I. Информация съгласно член 48, буква „б“ от Регламент (ЕС) № 2019/2033,
във връзка с чл.62, ал.2 от ЗПФИ.**

С решение на Съвета на директорите от 29.01.2021г. е приета Политика за подбор, оценка на пригодността и осигуряване на многообразие в състава на съвета на директорите на ИП „Юг Маркет“ ЕАД. Политиката е изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 31.01.2022г. и 27.06.2022г. от Под „многообразие“ по смисъла на Политиката за насърчаване на многообразието в състава на съвета на директорите на Юг Маркет се разбира ситуация, при която членовете на съвета на директорите имат дотолкова различаващи се помежду си характеристики по отношение на тяхната възраст, пол, географски произход, образование и професионален опит, че тези различия осигуряват разнообразие на мнения в ръководния орган. Дружеството отчита важноста и насърчава многообразието в съвета на директорите, като го счита за необходимо условие и гаранция за добро управление и се стреми да го поддържа и повишава. Юг Маркет разглежда многообразието в съвета на директорите на дружеството като един от критериите за подбор на членове на този орган. Основната цел на дружеството при планирането и извършването на подбора, оценката на пригодността и назначаването на член на съвета на директорите е да се стреми да включва такива нови членове, за да може с техните характеристики, качества и компетенции да бъде осигурено достатъчно разнообразие от качества и компетенции на ръководния орган като цяло.

Политиката за многообразието се основава на следните принципи:

➤ Всички кандидати имат равни възможности и следва да бъдат третирани без никаква дискриминация по отношение на пол, семейно положение, възраст, увреждане, сексуална ориентация, раса, религия и други;

➤ На всички кандидати се предоставят еднакви възможности да покажат своите знания, умения и опит;

➤ При подбора на кандидати следва да се оценява възможно най-обективно, безпристрастно и по професионален начин всяка една кандидатура и всеки един кандидат

Политиката за многообразие се основава на следните принципи по отношение на представителите на по-слабо представения пол в съвета на директорите:

➤ Равни възможности на половете;

➤ Равен достъп на половете до ресурсите на инвестиционния посредник;

➤ Равно третиране на половете и недопускане в инвестиционния посредник на дискриминация, основана на пола;

➤ Балансирано представителство в Съвета на директорите на ИП;

➤ Равно заплащане на членовете на Съвета на директорите;

Всеки член на Съвета на директорите, както и лице, което управлява дейността на инвестиционния посредник трябва да отговаря на изискванията на Закона за пазарите на финансови инструменти. При подбор на кандидати за членове на Съвета на директорите се оценява и репутацията на лицето. Лицето трябва да се ползва с добра репутация и да не застрашава управлението на инвестиционния посредник. Добра репутация е налице, когато не съществуват доказателства за противното и поведението на лицето не дава повод за каквито и да било съмнения относно способността му да осигури стабилно и разумно управление на инвестиционния посредник.

В състава на Съвета на директорите се включват лица с необходимите знания, умения и професионален опит, съответстващи на спецификата на осъществяваните от инвестиционния посредник дейности и основните рискове, на които той е или може да бъде изложен. Опитът като критерий за оценка на пригодността на членовете на Съвета на директорите включва както теоретичния опит, придобит чрез образование и обучения, така и практическия, придобит по време на заемане на предишни длъжности.

При подбора на членове на Съвета на директорите се оценяват и други критерии, имащи отношение към функционирането на управителния орган на инвестиционния посредник, включително потенциален конфликт на интереси, възможността за отделяне на достатъчно време, за да осигурят надлежно изпълнение на възложените им задачи, цялостният състав на Съвета на директорите, необходимите колективни познания и експертен опит и способността на членовете да изпълняват задълженията си безпристрастно и без неправомерно въздействие от други лица.

Инвестиционен посредник „Юг Маркет“ ЕАД не отговаря на критериите за значим инвестиционен посредник и няма задължение за определяне на количествено целево ниво за представителство на по-слабо представения пол в Съвета на директорите, но дружеството се стреми към поддържане на балансирано съотношение на половете в състава на управителния орган на дружеството.

II. Обобщена количествена информация относно възнагражденията съгласно изискванията, посочени в чл. 51, букви „в“ и „г“ от Регламент (ЕС) № 2019/2033, във връзка с чл.31, ал.1 от Наредба №50:

Изплатен доход за периода: 01.01.2023-31.12.2023	Висше ръководство	Служители, чиито дейности оказват съществено въздействие върху рисковия профил на дружеството
1. Постоянни възнаграждения сума в хил.лева	51	78
брой получатели	4	6
2. Изплатени променливи възнаграждения в хил.лева	-	-
2.1. Под формата на парични средства	-	-
брой получатели	-	-
а) изплатена авансово част	-	-
брой получатели	-	-
б) част с отложено плащане	-	-
брой получатели	-	-
2.2. Под формата на акции, свързани с акции инструменти и други видове	-	-
брой получатели	-	-
а) изплатена авансово част	-	-
брой получатели	-	-
б) част с отложено плащане	-	-
брой получатели	-	-
3. Отложени възнаграждения, изплатени за предходни периоди на изпълнение в хил.лева	-	-
3.1. Дължими за финансовата година	-	-
брой получатели	-	-
3.2. Дължими за следващи години	-	-
брой получатели	-	-
4. Разсрочени възнаграждения, отпуснати през финансовата година, изплатени или намалени посредством корекции въз основа на постигнатите резултати в хил.лева	-	-
5. Изплатено гарантирано променливо възнаграждение	-	-
брой получатели	-	-
6. Изплатени през предходни периоди обезщетения при освобождаване от работа, изплатени през финансовата година	-	-
7. Изплатени през финансовата година обезщетения при освобождаване от работа	-	-
брой получатели	-	-
- в т.ч.най висок размер на обезщетение отпуснатона отделно лице	-	-
7.1. Авансово изплатени	-	-
брой получатели	-	-
7.2. Отложени обезщетения	-	-
брой получатели	-	-

1. Информация относно възнагражденията съгласно изискванията, посочени в чл. 51, букви „г“ от Регламент (ЕС) № 2019/2033:

През 2022 г. не са изплащани променливи възнаграждения и в тази връзка член 32, параграф 4 от Директива (ЕС) 2019/2034 не се прилага

2. Съгласно заложените в Политиката за възнаграждения основни принципи, „Юг Маркет“ ЕАД прилага принципа на неутралност спрямо пола и не отчита разлика в заплащането на жените и мъжете

Изп.директор: _____

/Теодора Якимова-Дренска/

Прокурист: _____

/Валентина Тончева/