



**Euro  
Finance**  
Member of Eurohold

**Политика за възнагражденията**

## **ГЛАВА ПЪРВА. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Настоящата политика се приема с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на определени категории служители на ЕВРО-ФИНАНС АД, наричано по-долу „дружеството“, „инвестиционен посредник“.

**Чл. 2.** При разработването и прилагането на настоящата политика, инвестиционният посредник се ръководи от следните основни принципи:

**1.** политиката за възнагражденията е ясно документирана и пропорционална на мащаба, вътрешната организация и естеството, както и на обхвата и сложността на дейностите на инвестиционния посредник;

**2.** политиката за възнагражденията е неутрална по отношение на пола;

**3.** политиката за възнагражденията е съобразена с разумното и ефективното управление на риска и насърчава такова поведение;

**4.** политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията и целите на инвестиционния посредник и е съобразена с дългосрочните последици от взетите инвестиционни решения;

**5.** политиката за възнагражденията включва мерки за избягване на конфликти на интереси, поощрява отговорното осъществяване на стопанска дейност и насърчава осведомеността за риска и предпазливото поемане на риск;

**6.** Съветът на директорите на инвестиционния посредник приема и периодично подлага на преглед политиката за възнагражденията и отговаря за контрола на нейното изпълнение;

**7.** изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед от Звеното за съответствие с нормативните изисквания;

**8.** служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от функциите в инвестиционния посредник, върху които упражняват контрол, разполагат с необходимите правомощия и получават възнаграждение според това доколко постигат свързаните с техните функции цели, независимо от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират;

**9.** възнаграждението на ръководителите на звеното за управление на риска (съответно на комитета по риска, в случай, че в инвестиционния посредник е създаден такъв) и на звеното за съответствие с нормативните изисквания, се контролира пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв комитет не е създаден - от контролния орган на инвестиционния посредник, а когато не е създаден и контролен орган - от Съвета на директорите на инвестиционния посредник, като двете изключения в тази точка не се прилагат по отношение на инвестиционния посредник, когато същият попада в обхвата на чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ;

**10.** в политиката за възнагражденията се определят отделни критерии за определяне на:

а) основното постоянно възнаграждение, което най-вече отразява съответния професионален опит и отговорностите в рамките на организацията, както е посочено в длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

б) променливото възнаграждение, което отразява устойчивите и коригирани с оглед на риска резултати от дейността на служителя, както и резултатите от дейността, надхвърлящи изискванията по длъжностната характеристика на служителя като част от условията на трудовия му договор или в договора за управление;

**11.** постоянният елемент (постоянното възнаграждение) представлява преобладаващо голям дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливите елементи (променливото възнаграждение) на

възнаграждението, включително възможността да не се изплащат променливи елементи на възнаграждението.

**Чл. 3. (1).** Настоящата политика урежда критериите и принципите при формиране на възнагражденията на следните категории персонал на инвестиционния посредник, по-долу наричани най-общо „персонал“, а всеки от членовете на персонала поотделно наричан „служител“:

1. членовете на Съвета на директорите и висшия ръководен персонал;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции;
4. всички служители, чиито възнаграждения са най-малко равни на най-ниското възнаграждение, получавано от категориите персонал по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на инвестиционния посредник или на управляваните от него активи.

**(2).** Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват ЕВРО-ФИНАНС АД и които са отговорни и се отчитат пред Съвета на директорите на дружеството за ежедневното управление на ЕВРО-ФИНАНС АД. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи.

**(3).** Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, са служителите на дружеството:

1. които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на инвестиционния посредник (брокери);
2. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри);
3. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (служители, обслужващи клиенти);
4. в длъжностната характеристика на които изрично е предвидено това.

**(4).** За служители, изпълняващи контролни функции в дружеството се считат тези, които осъществяват независим контрол върху оперативните звена в инвестиционния посредник. Като такива дружеството счита ръководителя и служителите на звеното за съответствие с нормативните изисквания и звеното за управление на риска (или комитета по риска, в случай, че в инвестиционния посредник е създаден такъв).

## **ГЛАВА ВТОРА. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 4.** ЕВРО-ФИНАНС АД определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал. Общите критерии при определяне на размера на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупания професионален опит.

**Чл. 5. (1).** Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

**(2).** Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на служителите, като те не се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

**(3).** Възнаграждението се формират по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за инвестиционния посредник, или приходите, реализирани от последните.

**Чл. 6.** Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи, като двата вида компоненти на възнагражденията могат да включват парични стимули (напр. парични средства, акции и други финансови инструменти, вноски за пенсия и др.) и непарични стимули (напр. здравно осигуряване, социални стимули и др.).

**Чл. 7. (1).** Изплащането на променливи възнаграждения се осъществява въз основа на решение на Съвета на директорите на инвестиционния посредник, в което се посочват:

1. общата сума на променливите възнаграждения по звена въз основа на постигнатите резултати и цялостен принос към дейността и финансовото състояние на ЕВРО-ФИНАНС АД;

2. критериите /финансови и нефинансови/, които се прилагат при оценката на резултатите от дейността на служителите;

3. размерите на променливите възнаграждения на конкретните служители, определени въз основа на извършената оценка на дейността им;

4. частта от променливите възнаграждения на съответните служители, която може да се изплаща в инструментите по чл. 18;

5. ограниченията при прехвърлянето на инструментите по чл. 18 с цел постигане на съответствие между стимулите и дългосрочните интереси на ЕВРО-ФИНАНС АД;

6. датите на плащане на променливите възнаграждения, частта от променливите възнаграждения, която ще се разсрочва и др.

(2). При наличие на хипотезата по изр. второ относно променливото възнаграждение се прилагат разпоредбите на глава четвърта от настоящата политика.

### **ГЛАВА ТРЕТА. ПОСТОЯННИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 8.** (Изм. с решение на Съвета на директорите от 05.12.2022г.) Постоянното възнаграждение се състои от основното възнаграждение на съответния служител /по трудов договор или договор за управление или друг договор, приравнен на трудовия/ и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, които му се изплащат съгласно действащото трудово законодателство. Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял, не по-малко от 50 %, от общото възнаграждение на съответния служител и позволява прилагането на гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение /в случай, че се изплаща такава/, вкл. възможността то да не бъде платено.

**Чл. 9.** Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са:

1. сложност и тежест на възложените задължения;

2. функционални отговорности на длъжността;

3. параметри на работната среда;

4. ниво на образование на служителя;

5. ниво в корпоративната структура, което заема;

6. професионален опит;

7. наложени ограничения (в това число забрана за извършване на определена дейност или действия, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и други).

**Чл. 10. (1).** Размерът и начинът за изчисляване на постоянното възнаграждение, както и начинът и срокът за изплащането му се определят в индивидуалния договор със служителя, в съответствие с изискванията на приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2). Дружеството може едностранно да увеличава постоянното възнаграждение на служителя. Намаление на постоянното възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

### **ГЛАВА ЧЕТВЪРТА. ПРОМЕНЛИВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 11. (1).** Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано както с постигнатите резултати от дейността на конкретния служител, така и с постигнатите резултати от дейността на съответното структурно звено, в което работи служителят, и на инвестиционния посредник и неговото финансово състояние

като цяло. При оценката на дейността на служителите се прилагат финансови и нефинансови критерии.

**(2).** Общият размер на променливото възнаграждение за дружеството като цяло се определя на база оценката на дейността му и финансовото му състояние. Определеният за цялото дружество общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между отделните звена, след направена оценка на техния резултат, а впоследствие и между отделните служители, отново въз основа на оценка на тяхната работа. При разпределението на променливите възнаграждението се отчитат и всички видове настоящи и бъдещи рискове, на които инвестиционният посредник е подложен или може да бъде подложен.

**(3).** Оценките по ал. 2 обхващат период от 3 години, като се отчитат стопанският цикъл на инвестиционния посредник, както и неговите стопански рискове.

**(4).** Променливото възнаграждение се определя така, че да не влияе върху способността на инвестиционния посредник да осигури стабилна капиталова база. Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на групите от променливи елементи на възнаграждението, отчита всички видове настоящи и бъдещи рискове и свързаните с капиталовите изисквания и изискванията за ликвидност разходи в приложение на 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 регламенти (ЕС) № 1093/2010, (ЕС) № 575/2013, (ЕС) № 600/2014 и (ЕС) № 806/2014 /Регламент (ЕС) 2019/2033/.

**Чл. 12.** (Изм. с решение на Съвета на директорите от 05.12.2022г.) Инвестиционният посредник определя постоянното и променливото възнаграждение в подходящо съотношение, така че постоянното да представлява достатъчно висок дял, не по-малко от 50 %, от общото възнаграждение, както и да позволява прилагането на гъвкава политика относно елементите на променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплащано. При определяне на съотношение по изр. първо се отчита стопанската дейност на инвестиционния посредник и свързаните с нея рискове, както и влиянието на различните категории персонал, посочени в чл. 3, ал. 1, върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

**Чл. 13.** Основни критерии за определяне на променливото възнаграждение са:

1. устойчиви резултати от дейността на служителя, коригирани съобразно поетите рискове;
2. резултати от дейността на служителя, надхвърлящи изискванията, посочени в длъжностната му характеристика.

**Чл. 14.** (1). Оценката на дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

**(2).** Количествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. рисково коригирана възвръщаемост на капитала;
2. възвръщаемост на рисково коригирания капитал;
3. икономическа доходност;
4. вътрешен икономически рисков капитал;
5. нетен икономически принос;
6. рисково коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.

**(3).** Качествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. постигането на стратегическите цели;
2. удовлетвореност на клиентите;
3. придържане към политиката за управление на риска;
4. спазване на вътрешни и външни правила;
5. ръководни и управленски качества;
6. работа в екип;
7. творчество;
8. мотивация;

9. сътрудничество с другите структурни звена.

**Чл. 15.** Финансовото състояние на дружеството, се определя с оглед:

1. способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база;
2. необходимата ликвидност;
3. цената на капитала;
4. всички видове настоящи и бъдещи рискове.

**Чл. 16.** Изплащане на променливо възнаграждение се допуска единствено и само, ако същото е обосновано от гледна точка на резултатите от дейността и не застрашава стабилността на дружеството. До 100 % от променливото възнаграждение не се изплаща при нисък или отрицателен финансов резултат на инвестиционния посредник, включително се удържат или възстановяват изплатени суми променливо възнаграждение, когато съответният служител:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;
2. вече не отговаря на изискванията за квалификация и надеждност.

**Чл. 17. (1)** Гарантирано променливо възнаграждение не е съвместимо с разумното управление на риска или с принципа за заплащане според резултатите и не се включва в бъдещи планове за възнагражденията.

**(2)** Гарантирано променливо възнаграждение, в случай че въобще е взето решение за изплащане на променливи възнаграждения, се изплаща само по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя за първата година от назначението на този служител;
3. собственият капитал на дружеството е над нормативните изисквания.

**Чл. 18. (1).** Най-малко 50 % от променливото възнаграждение се състои от един от следните инструменти:

1. акции или равностойни права на собственост - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник;
2. свързани с акции инструменти или равностойни непарични инструменти - в зависимост от правно-организационната форма на съответния инвестиционен посредник;
3. инструменти на допълнителния капитал от първи ред или на капитала от втори ред или други инструменти, които могат да бъдат изцяло конвертирани в инструменти на базовия собствен капитал от първи ред или да бъдат отписани и които отразяват адекватно кредитното качество на инвестиционния посредник като действащо предприятие;
4. непарични инструменти, които отразяват инструментите на управлявания портфейл.

**(2).** Спрямо инструментите по ал. 1 се провежда подходяща политика на задържане, с която дружеството цели постигане на съответствие между стимулите към служителите и дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, неговите кредитори и клиенти. Минималният срок, в който служителят е длъжен да запази собствеността на предоставените му инструменти е 5 години.

**(3).** Категориите персонал, посочени в чл. 3, ал. 1, не могат да използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, с цел да намалят ефекта от механизмите на отчитането на риска, заложен в възнаграждения им.

**Чл. 19.** Най-малко 40 % от променливото възнаграждение се отлага за срок от три до пет години в зависимост от стопанския цикъл на инвестиционния посредник, естеството на стопанската му дейност, неговите рискове и дейността на съответния служител, освен когато размерът на променливото възнаграждение е особено висок, като в този случай частта на отложеното променливо възнаграждение възлиза на най-малко 60 %.

**Чл. 20. (1).** Периодът на отлагане започва от момента, в който е изплатена неотложената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на

последната част от променливото възнаграждение. Минималната продължителност на периода на отлагане е от три до пет години в зависимост от естеството на дейността на инвестиционния посредник и произтичащите от това рискове, както и от длъжността на съответния служител.

**(2).** Периодът на отлагане може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на дружеството.

**Чл. 21. (1).** Променливото възнаграждение, платимо при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип. Неизплатената част от отложеното възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

**(2).** Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

**Чл. 22.** Изискванията по чл. 18, ал. 1 и ал. 2, чл. 19 и чл. 21 може да не се прилагат, по отношение на:

**1.** инвестиционен посредник, когато размерът на неговите балансови и задбалансови активи през четиригодишния период непосредствено преди текущата финансова година не надхвърля като средна стойност левовата равностойност на 100 млн. евро;

**2.** служител, чието годишно променливо възнаграждение не надхвърля левовата равностойност на 50 000 евро и не превишава 25 на сто от общото му годишно възнаграждение.

**Чл. 23.** До 100 % от променливото възнаграждение не се изплаща при нисък или отрицателен финансов резултат на инвестиционния посредник, включително се удържат или възстановяват изплатени суми променливо възнаграждение, когато съответният служител:

**1.** е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;

**2.** вече не отговаря на изискванията за квалификация и надеждност.

**Чл. 24. (1).** Възстановяването по чл. 23 може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение.

**(2).** Без съгласието на служителя не могат да се правят удържки от постоянното му възнаграждение освен в предвидените в Кодекса на труда случаи. Общият размер на месечните удържки не може да надвишава размера, установен в чл. 446 от Гражданския процесуален кодекс.

**Чл. 25.** Дружеството не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.

**Чл. 26. (1).** В случай, че дружеството получава извънредна публична финансова подкрепа по смисъла на § 1, т. 13 от Допълнителните разпоредби на Закона за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници, се прилагат следните правила:

**1.** инвестиционният посредник не плаща променливо възнаграждение на членовете на управителния и контролния орган;

**2.** когато е несъвместимо с поддържането на стабилна капиталова база на инвестиционния посредник и със своевременното прекратяване на извънредната публична финансова подкрепа, плащането на променливо възнаграждение на всички служители, които не са членове на управителния и контролния орган, е ограничено до част от нетните приходи.

**(2).** Правилата по ал. 1 намират приложение до приемане на решение от Общото събрание на дружеството относно неговия финансов резултат, в което е отчетено че дружеството е финансово стабилно.

**Чл. 27. (1).** Обезщетенията, свързани с предсрочното прекратяване на трудов договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на отделното лице, като с тях не се възнаграждава неуспех или некоректно поведение.

**(2).** Обезщетенията, свързани с договори за предходна заетост, са съобразени с дългосрочните интереси на инвестиционния посредник.

**Чл. 28.** Променливото възнаграждение не се изплаща посредством финансови инструменти или методи, които улесняват неспазването на Регламент (ЕС) 2019/2033, Закона за

пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ) и Наредба № 50 от 30.03.2022 г. за капиталовата адекватност, ликвидността на инвестиционните посредници и осъществяването на надзор за спазването им (Наредба № 50).

#### **ГЛАВА ПЕТА. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**Чл. 29.** На основание чл. 61а, ал. 1 от ЗПФИ в ЕВРО-ФИНАНС АД се създава и функционира Комитет по възнагражденията.

**Чл. 30. (1)** На основание чл. 30, ал. 3 от Наредба № 50 във връзка с т. 76, пар. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗПФИ Комитетът по възнагражденията в ЕВРО-ФИНАНС АД се състои от изпълнителните членове на Съвета на директорите на инвестиционния посредник.

**(2)** Комитетът по възнагражденията отговаря на изискванията за балансирано представителство на половете.

**(3)** Комитетът по възнагражденията отговаря за изготвянето на решенията относно възнагражденията, включително решенията, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на инвестиционния посредник и които трябва да бъдат взети от управителния или контролния орган на инвестиционния посредник. При изготвянето на посочените решения комитетът по възнагражденията отчита обществения интерес и дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и другите заинтересовани страни в инвестиционния посредник.

#### **ГЛАВА ШЕСТА. КОМИТЕТ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ**

**Чл. 31.** На основание чл. 61, ал. 2, т. 1 от ЗПФИ в ЕВРО-ФИНАНС АД се създава и функционира Комитет за подбор на кандидати.

**Чл. 32. (1)** На основание чл. 63, ал. 1, изр. 2 от ЗПФИ във връзка с т. 76, пар. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗПФИ Комитетът за подбор на кандидати в ЕВРО-ФИНАНС АД се състои от изпълнителните членове на Съвета на директорите на инвестиционния посредник.

**(2)** Правомощията на Комитета за подбор на кандидати са определени в ЗПФИ.

#### **ГЛАВА СЕДМА. ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ**

**Чл. 33. (1)** Инвестиционният посредник във връзка с политиката за възнагражденията предоставя на КФН и оповестява публично в деня, в който публикува годишния си финансов отчет, най-малко информацията по чл. 51, алинея първа, букви "в" и "г" от Регламент (ЕС) 2019/2033, включително аспектите на неутралност спрямо пола и разликата в заплащането на жените и мъжете - за категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено отражение върху рисковия профил на инвестиционния посредник.

**(2)** Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО относно прилагането на разумна политика за възнагражденията и насоките на ЕБО за неутралните по отношение на пола политики за възнагражденията, когато КФН е взела решение за прилагането им в надзорната си практика.

**Чл. 34. (1)** Инвестиционният посредник предоставя на КФН информация за броя на физическите лица, наети при него, чиито възнаграждения за финансовата година са в размер на левовата равностойност на 1 млн. евро или повече, с разбивка по степени от по левовата равностойност на 1 млн. евро, включително информация за служебните им задължения, съответната сфера на дейност и основните елементи на заплатата, премиите, дългосрочните възнаграждения и пенсионните вноски.

**(2)** При поискване инвестиционният посредник предоставя на КФН данните за общото възнаграждение на всеки член на управителния и контролния орган, както и на всеки служител от висшия ръководен персонал.

**(3)** Инвестиционният посредник спазва насоките на ЕБО за улесняване на прилагането на ал. 1 и 2 и за осигуряване на последователността на събираната информация, когато КФН е взела решение за прилагането им в надзорната си практика.

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 35.** Съветът на директорите на инвестиционния посредник:

- 1.** приема Политиката за възнагражденията;
- 2.** извършва периодичен преглед на Политиката за възнагражденията веднъж годишно в срок до 31 януари. При необходимост прегледът по изр. първо се извършва и по-често;
- 3.** отговаря за контрола на изпълнението на Политиката за възнагражденията.

**Чл. 36.** Прилагането на Политиката за възнагражденията подлежи на периодичен и независим преглед най-малко веднъж годишно от Звеното за съответствие с нормативните изисквания в инвестиционния посредник.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Настоящата политика е изготвена на основание чл. 22 от Наредба № 50.

**§ 2.** Настоящата политика е приета с решение на Съвета на директорите на ЕВРО-ФИНАНС АД по Протокол № 408 от 30.06.2022г. и е последващо изменена с решение на Съвета на директорите по Протокол № 413 от 05.12.2022г.

**§ 3.** Настоящата политика е одобрена от Общото събрание на акционерите на ЕВРО-ФИНАНС АД, проведено на 05.07.2022 г. и с нея се отменя действащата до момента на одобрението ѝ Политика за възнагражденията. Политиката влиза в сила от датата на одобрението ѝ от Общото събрание на акционерите.



**Euro  
Finance**  
Member of Eurohold

ЕВРО-ФИНАНС АД  
бул. „Христофор Колумб“ №43, ет. 5, София 1592,  
тел.: 0700 156 56; факс: (02) 981 14 96  
имейл: [office@eurofinance.bg](mailto:office@eurofinance.bg)

[www.eurofinance.bg](http://www.eurofinance.bg)