

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В УД „ДЕЛТАСТОК УПРАВЛЕНИЕ НА АКТИВИ” ЕАД

Чл. 1. (1) Настоящата Политика за възнагражденията на служителите в УД „Делтасток управление на активи” ЕАД (Политиката) се приема на основание чл. 108 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ) и на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Наредба № 48).

(2) С Политиката се определят принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията в УД „Делтасток управление на активи” ЕАД (УД).

(3) Политиката се прилага само по отношение на персонала по чл. 2, но не и по отношение на останалите служители на УД.

Чл. 2. (1) Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и т. 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми (КИС).

(2) Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото УД, и които не поощряват поемането на рискове.

(3) Политиката за възнагражденията по ал.1 насърчава разумното и ефективното управление на риска на УД и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните КИС, както и не засяга изпълнението на задължението на УД да действа в най-добър интерес на КИС.

(4) Служителите на ръководни длъжности са членовете на съвета на директорите на УД, както и другите ръководни длъжности в администрацията, които имат отношение към осъществяване предмета на дейност на УД.

(5) Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на УД, които:

а) сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на УД (брокери и дилъри);

б) осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри)

в) в чиято длъжностна характеристика е предвидено задължение за поемане на рискове.

(6) Служителите, изпълняващи контролни функции в УД са ръководителят и служителите от отдел „Управление на риска“ и отдел „Нормативно съответствие“.

Чл. 3. При определяне и изплащане на възнагражденията на персонала по чл. 2, ал. 1 УД спазва следните изисквания:

- 3.1.** насърчава благоразумното и ефективното управление на риска;
- 3.2.** не стимулира поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните КИС и надвишаващ приемливото ниво като цяло;
- 3.3.** стреми се да избягва възникването на конфликти на интереси, като не създава предпоставки за наличието на такива;
- 3.4.** взема предвид бизнес стратегията си, целите, ценностите и дългосрочните си интереси;
- 3.5.** спазва принципите и добрите практики за защита интересите съответно на клиентите си и на инвеститорите в управляваните от него КИС.

Чл.4. (1) УД може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение на персонала по чл. 2, ал. 1.

(2) Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(3) Променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия.

(4) По отношение на персонала по чл. 2, ал. 1 УД:

- а)** задължително предоставя постоянно възнаграждение;
- б)** не предоставя по принцип променливо възнаграждение, но може и да го предостави, след като Съветът на директорите на УД вземе съответното решение за това по реда и при условията, предвидени в Политиката.

(5) За всяка категория персонал по чл. 2, ал. 1 съотношението между постоянно и променливо възнаграждение е различно, като максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава максималната горна граница на постоянното възнаграждение. С решението на съвета на директорите на УД за изплащане на променливо възнаграждение а също и се определя и съотношението между двете възнаграждения за всяка категория персонал, а също и максималната горна граница за всяка категория персонал.

(6) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението. Неговия размер трябва да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено.

(7) Възнагражденията на лицата по чл. 2, ал.1, т. 1, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от комитета по възнагражденията, в случай че има създаден такъв.

(8) Лицата по чл. 2, ал. 1, т. 3 получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

Чл. 5. УД изгражда структурата на възнагражденията на персонала по чл. 2, ал. 1 по начин при който:

- а)** да не се накърнява тяхната независимост при изпълнение на служебните им задължения;
- б)** одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, да са пряко свързани с увеличение на възнаграждението на съответното лице;
- в)** да не се стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
- г)** да не се поражда конфликт на интереси спрямо структурните звена, които тези лица

контролират.

Чл. 6. (1) Ръководителят и служителите на отдел „Нормативно съответствие“ на УД и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(2) Спазването на Политиката по отношение на лицата по ал. 1 се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е създаден - от членовете на съвета на директорите на УД без изпълнителни функции.

Чл. 7. (1) Постоянното възнаграждение включва:

а) основната работна заплата, определена съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него;

б) допълнителните трудови възнаграждения, определени съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него и

в) други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в обхвата на буква „а“ и буква „б“, които са различни от променливото възнаграждение, предвидено в Политиката.

Чл. 8. При определяне на постоянното възнаграждение се отчитат следните критерии:

а) наличния професионален опит, свързан със заеманата длъжност;

б) функционалните отговорности на длъжността по трудовия договор, съобразно съответната длъжността характеристика или тези по договора за управление;

в) наличния професионален опит в УД;

г) образование, квалификация и владееене на чужди езици;

д) заемано ниво в корпоративната структура;

е) наложени ограничения с оглед дейността (забрани за извършване на определени дейности и/или действия; несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и други).

Чл. 9. (1) Променливото възнаграждение е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено, ако е съобразено с цялостното финансово състояние на УД и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, и съответната КИС, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на УД или на съответната КИС общият размер на променливото възнаграждение се намалява значително, включително с намаляване на текущи компенсации, намаляване на суми, начислени за минал период, или възстановяване на вече начислено възнаграждение.

(2) По смисъла на настоящата Политика променливото възнаграждение може да бъде:

а) финансово (парични средства в брой; акции; опции; анулиране на финансови задължения, включително заеми, при освобождаване на лицата по чл. 2, ал. 1; допълнителни пенсионни вноски; възнаграждение от трети страни, в това число чрез модели на отсрочени възнаграждения и/или възнаграждения чрез лихвени модели);

б) нефинансово (кариерно развитие; допълнително здравно осигуряване; осигуряване на средства за лични представителни разходи и/или щедри разходни сметки за лично ползване).

(3) Част от променливото възнаграждение (както за частта от него, която е разсрочена, така и за частта, която не е разсрочена) на лицата по чл. 2, ал. 1, може да представлява съвкупност от следните елементи: акции, непарични инструменти, равностойни на акции или други инструменти, свързани с акции, които са част от капитала на УД, в случай че същите не са допуснати до търговия на регулиран пазар и други инструменти, като във всеки момент те следва по адекватен начин да отразяват кредитното качество на УД като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

(4) Решението относно конкретните инструменти, чрез които да се изплаща променливото възнаграждение, се взема от съвета на директорите на УД и е част от решението по чл. 16. В случай на допустимо издаване на нови акции и/или в други обхванати от устава на УД, това решение се взема при спазване на разпоредбите на устава. 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 приложимото законодателство.

(5) Инструментите по ал. 3 не могат да бъдат прехвърляни за период от 3 (три) години от придобиването им. Когато променливото възнаграждение е разсрочено това ограничение се прилага както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.

Чл. 10. (1) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се определя като комбинация от оценките за резултатите на отделния служител, на съответното структурно звено, на управляваните от него КИС, както и на цялостните резултати на УД.

(2) С оглед постигане на максимална обективност, оценките на дейността по ал. 1 обхващат период от 3 (три) години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на елементите на променливите възнаграждения, основаващи се на резултатите, да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от УД рискове.

(3) Оценките по ал. 1, използвани при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да отчитат освен всички текущи и бъдещи рискове, така също и цената на капитала и необходимата ликвидност.

(4) Оценката на дейността на съответното лице се базира на системата за оценка на дейността, разработена и съставена в писмена форма от УД и одобрена от съвета на директорите на дружеството.

(5) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2, ал. 1 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

(6) Независимо от характера на променливото възнаграждение, индивидуалните оценки на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 и на съответните структурни звена се формират на база на:

1. количествени (финансови) критерии, представляващи финансови или числови данни, използвани за определяне на променливото възнаграждение на съответното лице по чл. 2, ал. 1 от Политиката. Показателите за определяне на количествените измерители на трудовото изпълнение са пряко следствие от функционалните характеристики на структурното звено и длъжностните задължения на оценявания служител и изразяват степента на постигане на предварително определени финансови резултати, а също така може да са свързани и с постигане на предварително определени цели, планирани за изпълнение от страна на съответния служител;

2. качествени (нефинансови) критерии, това са критерии даващи числово изражение на

ниво на изпълнение на изискванията, посочени в длъжностната характеристика за заеманата длъжност и/или в трудовите договори или в договорите за управление на лицата по чл. 2, ал. 1 от Политиката (трудова изпълнение). Прилагането на качествени критерии за оценка на трудовото изпълнение е съобразено със следните принципи:

- а) обективно оценяване на резултатите от дейността на лицата по чл. 2, ал. 1;
- б) ефективен контрол върху изпълнението на задълженията, съгласно изискванията, посочени в длъжностните характеристики на лицата по чл. 2, ал. 1;
- в) постигане на съответствие между размера на променливото възнаграждение получавано от лицата по чл. 2, ал. 1 и получената оценка за трудово изпълнение.

(7) Оценката на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 се извършва както следва:

- а) оценката на членовете на съвета на директорите на УД се извършва от общото събрание на акционерите на УД;
- б) оценката на висшето ръководство (изпълнителните директори) на УД се извършва от съвета на директорите на дружеството;
- в) оценката на лицата, заемщи ръководни длъжности в УД, различни от членовете на съвета на директорите и висшето ръководство на дружеството, се извършва от изпълнителните директори на дружеството;
- г) оценката на лицата, заемщи експертни длъжности в УД се извършва от ръководителя на съответното структурно звено.

(8) В случаите, когато променливото възнаграждение се изплаща на лица по чл. 2, ал. 1, чиито функции са свързани с управлението на КИС и/или с въвеждането и разпространението на нови инвестиционни продукти, дейности и услуги, решението за размера и разпределението на променливото възнаграждение следва да съдържа и оценка за спазването на политиките и практиките на "Делтасток управление на активи" ЕАД по отношение на третирането на конфликта на интереси и не може да поражда допълнителни рискове, свързани с основната дейност на УД и на управляваните от него КИС. Тази оценка е неделима част от оценката на дейността.

(9) Ръководителят на отдел „Нормативно съответствие“ при УД и служителите на този отдел, а също и другите служители на УД, които изпълняват контролни функции:

- а) разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;
- б) получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(10) УД запознава персонала по чл. 2, ал. 1 с одобрената система за оценка на дейността и с последващите ѝ актуализации.

Чл. 11. (1) Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, ал. 1 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутното годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % (четиридесет процента) от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност 3 (три) години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на лицето по чл. 2, ал. 1 и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(2) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

(3) Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства.

(4) Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част,

трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

Чл. 12. (1) При констатирано поведение от страна на лицата по чл. 2, ал. 1, довело до значителни или системи загуби за УД в резултат на завишаване на риска по определени процедури, дейности или предоставяни услуги, както и в случай на умишлено нарушаване на нормативни изисквания и вътрешни правила, включително и касаещи личните сделки и управлението на конфликта на интереси, УД може да удържи или поиска възстановяване до 100 % (сто процента) от изплатеното общо променливо възнаграждение.

(2) В случаите по ал. 1 съветът на директорите с нарочно решение определя лицето, което следва да възстанови полученото променливо възнаграждение, процентът, който подлежи на възстановяване и срокът, за който следва да се възстанови възнаграждението. Със същото решение съветът на директорите определя и размерът, който следва да се удържи от неизплатената част от дължимото променливо възнаграждение.

Чл. 13. (1) Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения:

а) се ограничават чрез намаляване или прекратяване на плащанията по реда на чл. 20 и/или

б) възстановяване на изплатени възнаграждения на лице по чл. 2, ал. 1, ако се установи връзка между дейността на съответното лице и констатирания финансов резултат.

(2) В случаите по ал. 1, буква "б" съветът на директорите с нарочно решение определя лицето, което следва да възстанови полученото променливо възнаграждение, размерът, който подлежи на възстановяване и срокът, за който следва да се възстанови възнаграждението.

Чл. 14. Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, в случай че такива са предвидени по договорите на съответните лица по чл. 2, ал. 1, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспехът или некоректно поведение.

Чл. 15. (1) С оглед на това, че съгласно приложимата нормативна уредба, предоставянето на облаги или други стимули, свързани с пенсионирането на персонала не е задължително, то УД не предвижда предоставянето на такива облаги или стимули.

(2) Ако УД прецени да въведе облаги или други стимули, свързани с пенсионирането, то същите биха били по своята същност променливо възнаграждение и правилата за тяхното предоставяне ще са както следва:

а) когато УД предоставя облаги или други стимули, свързани с пенсионирането, неговата пенсионна политика ще съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси;

б) съветът на директорите може да вземе решение УД да въведе облаги или други стимули, свързани с пенсионирането. В това решение следва да се определи дали за всички служители, попадащи в кръга лица по чл. 2, ал. 1 ще се прилага решението или само за някои от тях, а също и какво да е възнаграждението като вид и размер. Това решение е различно от решението по чл. 16;

в) облагите, свързани с пенсиониране се предоставят на служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

г) видът и размерът на облагите или другите стимули, свързани с пенсионирането зависят от цялостната оценка на дейността на лицето по чл. 2, ал. 1;

д) по смисъла на настоящата Политика облаги или други стимули, свързани с пенсионирането са допълнителни пенсионни права, които УД предоставя по своя преценка на лице

по чл. 2, ал. 1 като част от условията на променливото му трудово възнаграждение. Тези облаги и стимули не включват натрупаните права, осигурявани на служителите, съгласно пенсионната схема на дружеството. Допълнителните пенсионни права могат да бъдат допълнителни пенсионни вноски или доходи, които са в зависимост от резултатите и които са различни от редовните пенсионни вноски и доходи, начислявани в полза на или получавани от лицето по чл. 2, ал. 1, които не отчитат критерии, свързани с резултатите.

Чл. 16. (1) В случай, че съветът на директорите на УД реши да се изплаща променливо възнаграждение на лицата, по чл. 2, ал. 1, то той определя вида, характера и общия му размер, а също дали на всички лица по чл. 2, ал. 1 ще се изплаща или само на определена група служители. Съветът на директорите може да реши конкретното променливо възнаграждение да се изплаща еднократно или периодично, като в последния случай определя периодиката. Съветът на директорите определя и процента на разсрочено възнаграждение, съобразно правилата по чл. 11.

(2) Съветът на директорите на УД разрешава по реда на ал. 1 изплащането на променливо възнаграждение (включително на отложената му част) само ако това не застрашава стабилността на УД, отчитайки неговото финансово състояние като цяло и ако е обосновано въз основа на резултатите, постигнати от УД от дейността му като цяло и от съответното структурно звено и от съответното лице, и само след:

а) положителна оценка на главния счетоводител относно влиянието на решението върху капиталовата база и ликвидността на дружеството и дали това решение не застрашава стабилността на УД, отчитайки финансовото му състояние като цяло, и

б) положителна оценка от ръководителя на звеното за управление на риска (или от Комитета по риска, ако такъв бъде създаден) доколко решението завишава поети рискове или може да породии нови (включително и рискове, свързани със застрашаване или увреждане на интересите на клиентите и/или с пораждането на конфликт на интереси) и дали решението е съвместимо с разумното управление на риска и не противоречи на приетите и прилагани правила и практики в тази насока.

(3) При определяне размера на общото променливо възнаграждение съветът на директорите на УД задължително взема предвид резултатите от дейността на дружеството. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

(4) Размерът на общото променливо възнаграждение не може да ограничава способността на УД да поддържа и подобрява капиталовата си база.

Чл. 17. Ако бъде установен отрицателен или незадоволителен финансов резултат на УД след като бъде взето решението по чл. 16 от Политиката:

а) в случаите, в които текат или са приключили процедурите по оценка на дейността по чл. 10, но не са извършени плащания, съветът на директорите може да вземе решение променливите възнаграждения да не се изплащат или да се изплащат но намалени с определен процент. В последния случай определените по процедурите по чл. 10 променливи възнаграждения се намаляват с указания в решението по настоящия член процент, без допълнителна индивидуализация;

б) в случаите, в които е взето решение по чл. 16 променливите възнаграждения да са с периодичен характер, съветът на директорите може да вземе решение онези от тях, чиито период не е настъпил да не се разпределят и изплащат изцяло или за определен период;

в) съобразно взето решение по чл. 16 за разсрочване на плащането на променливите

възнаграждения, Съветът на директорите може да вземе решение да не се изплащат неизплатената разсрочена част или да се изплащат, но намалени с определен процент. В последния случай неизплатените разсрочени части на променливите възнаграждения се намалят с указания в решението по настоящия член процент, без допълнителна индивидуализация.

г) освен по указаните по-горе начини общият размер на променливото възнаграждение може да се ограничи и чрез възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Чл. 18. (1) В случаите по чл. 16 ръководителите на съответните структурни звена в УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 от поверените им звена и предоставят на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на Съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки ръководителите предлагат и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

(2) В случаите по чл. 16 изпълнителните директори на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на лицата, заемащи ръководни длъжности в УД, различни от членовете на директорите и висшето ръководство на дружеството и предоставят на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки изпълнителните директори предлагат и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

(3) В случаите по чл. 16 съветът на директорите на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на висшето ръководство (изпълнителните директори) и ако бъде създаден Комитета по възнагражденията му предоставят конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки съветът на директорите на УД предлага на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или определя (ако няма Комитет по възнагражденията) какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

(4) В случаите по чл. 16 общото събрание на акционерите на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на членовете на съвета на директорите на УД и предоставя на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки общото събрание на акционерите предлага и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

Чл. 19. (1) Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) в зависимост от конкретната оценка на всяко отделно лице по чл. 2, ал. 1, от предложенията, получени по реда на чл. 18 и от вида и характера на променливото възнаграждение, определя окончателния му размер и разрешава изплащането му.

(2) Комитетът по възнагражденията/Съветът на директорите не е обвързан от предложенията, получени по реда на чл. 18, но е обвързан от резултатите от извършената оценка на дейността на съответното лице по чл. 2, ал. 1.

(3) Общият размер на разпределеното по реда на ал. 1 променливо възнаграждение на отделните лица по чл. 2, ал. 1 не може да надвишава размера, посочен в решението на съвета на директорите на УД, с което се разрешава изплащането на това възнаграждение.

Чл. 20. (1) Размерът на изплатеното променливо възнаграждение на всяко отделно лице по чл. 2, ал. 1 се определя винаги на база конкретното разпределено възнаграждение по чл. 19 и съобразено с решенията по чл. 17 (ако има такива).

(2) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Разсроченото възнаграждение чрез постепенно нарастване, платимо при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип. Изплащането на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване и при спазване на решението по чл. 17 буква "в" (ако има такова).

Чл. 22. (1) Настоящата политика не изключва изплащането на допълнително възнаграждение, извън постоянното или променливото такова.

(2) Изплащане на допълнително възнаграждение се допуска тогава когато възнаграждението се определя без диференциация между категориите персонал, функционалните задължения на отделните структурни звена на УД, нивото на изпълнение на изискванията, посочени в длъжностната характеристика за заеманата длъжност от страна на отделния служител и конкретните резултатите и/или принос на служителите. Допълнителното възнаграждение не е променливо възнаграждение и не е обвързано с оценка на дейността на съответното лице по чл. 2, ал. 1.

(3) Изплащането на допълнително възнаграждение се одобрява от съвета на директорите на УД след положително заключение относно финансовите резултати на дружеството за изминал период и позитивни прогнози за бъдещ такъв, на база мотивирано предложение на изпълнителните директори на дружеството.

(4) Предложението за изплащане на допълнително възнаграждение се прави след:

а) положителна оценка на главния счетоводител относно влиянието на решението върху капиталовата база и ликвидността на дружеството и дали това решение не застрашава стабилността на УД, отчитайки финансовото му състояние като цяло, и

б) положителна оценка от ръководителя на звеното за управление на риска (или от Комитета по риска, ако такъв бъде създаден) доколко решението завишава поети рискове или може да породи нови и дали решението е съвместимо с разумното управление на риска и не противоречи на приетите и прилагани правила и практики в тази насока.

Чл. 23. (1) УД създава Комитет по възнагражденията с оглед на размера, вътрешната организация, характера, естеството, обхвата и сложността на извършваната от него дейност и действащата нормативна уредба.

(2) Комитетът по възнагражденията се създава с решение на съвета на директорите на УД по съвместно предложение на изпълнителните директори на дружеството.

(3) Председателят и членовете на Комитета по възнагражденията са членовете на съвета на директорите на УД, които нямат изпълнителни функции.

(4) 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.

(5) Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на съвета на директорите на УД.

(6) Комитетът по възнагражденията има следните задължения:

а) отговаря за изготвянето на общи (за дружеството като цяло или за отделна структурна единица) и конкретни (за конкретни лица по чл. 2) решения относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на УД и които да бъдат взети от съвета на директорите.

б) произнася се компетентно и независимо по Политиката, както и по създадените от УД

стимули за управление на риска, капитала и ликвидността;

в) осъществява надзор пряко върху възнагражденията на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното за вътрешен контрол, както и следи пряко спазването на Политиката по отношение на тези лица.

(7) При вземането на решения Комитетът по възнагражденията отчита дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и други заинтересовани страни в УД, както и обществен интерес.

(8) До създаването на Комитет по възнаграждения, съветът на директорите изпълнява всички функции, възложени му съобразно Политиката или действащата нормативна уредба.

Чл. 24. (1) Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или Съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията), освен резултатите от системата за оценка, трябва да отчетат и възможността за възникване на допълнителен риск, или завишаването на съществуващ такъв за УД, който може да застраши интересите на клиента и/или на управляваните от УД КИС или да породи конфликт на интереси. В тези случаи Комитетът по възнагражденията/съветът на директорите предлага подходящи действия за смекчаване на потенциалните рискове и конфликт на интереси.

(2) С цел запазване интересите на клиентите и на управляваните от УД КИС при определяне и изплащане на променливо възнаграждение, Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или Съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) извършва преглед или изменение на специфичните особености на решението така че да се гарантира най-добро изпълнение в интерес на клиента.

(3) Комитетът по възнагражденията / Съветът на директорите извършва подходящи проверки и въвежда механизми за докладване с цел предприемане на адекватни действия за смекчаване на потенциалните рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликт на интереси.

(4) Комитетът по риска на УД (ако такъв бъде създаден) или ръководителят на звеното по управление на риска (ако няма Комитет по риска), независимо от Комитета по възнагражденията, извършва проверка дали стимулите, определени от системата за възнагражденията, отчетат рисковете, капитала, ликвидността, както и вероятността за реализиране на планираните приходи и разпределението им във времето.

(5) Комитетът по риска на УД (ако такъв бъде създаден) или ръководителят на звеното по управление на риска (ако няма Комитет по риска), без да засяга задачите на Комитета по възнагражденията, с цел подпомагането на установяването на добри политики и практики в областта на възнагражденията проверява доколко стимулите, осигурени от системата за възнагражденията на УД, отчетат рисковете, капитала, ликвидността, вероятността и времето за формиране и разпределение на приходите.

Чл. 25. (1) Изпълнителните директори на УД в сътрудничество с отдел "Нормативно съответствие" и когато е подходящо, с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска изготвят проект на политика за възнагражденията и я внася за одобрение от съвета на директорите на УД.

(2) Съветът на директорите на УД разглежда на свое заседание проекта на политика за възнагражденията и го одобрява или мотивирано го връща за преработване, като определя срок за повторно внасяне за разглеждане.

(3) Ако съветът на директорите на УД е върнало проекта на политика за възнагражденията за преработване, изпълнителните директори я преработват, съобразно мотивите на връщането ѝ и я внася за повторно разглеждане в указания срок.

(4) УД уведомява лицата по чл. 2, ал. 1 относно Политиката (последващите ѝ актуализации), запознава ги с нея, като им я предоставя на разположение.

Чл. 26. (1) Членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, периодически, но не по-рядко от веднъж годишно и не по-късно от 30 дни от края на календарната година, преглеждат, оценяват и разглеждат ефективността на Политиката и съответствието ѝ с нормативните изисквания. При необходимост прегледът може да се извършва по-често. За извършените действия и предложенията за мерки се изготвя доклад, който се представя на Съвета на директорите в 7-дневен срок от изготвянето му.

(2) В резултат на извършения преглед органите по ал. 1 предприемат подходящи мерки за отстраняване на слабостите, в случай че са констатирани такива, а също и за отстраняване на евентуални непълноти и противоречия, включително чрез промяна в Политиката.

Чл. 27. (1) Съветът на директорите на УД отговаря за прилагането на Политиката.

(2) Прилагането на Политиката е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на отдел "Нормативно съответствие на УД.

Чл. 28 (1) В съответствие с изискванията на чл. 9 от Наредба № 48, УД оповестява пред заинтересованите лица информация относно Политиката и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодически оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;

2. връзката между заплащането и постигнатите резултати;

3. критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;

4. критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;

5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

Чл. 29. Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД на 04.07.2016г. и влиза в сила от датата на приемането. Настоящата политика е изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите, взето с Протокол № 44/30.03.2018 г., Протокол № 47/23.05.2018 г. и Протокол № 59/10.08.2018 г.