

ПОЛИТИКА

за

определяне и изплащане на възнагражденията в
Управляващо Дружество „КТБ Асет Мениджмънт” АД

Глава I Общи положения

Чл.1. С настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията (Политиката) се определят принципите и изискванията за определяне и изплащане на възнагражденията в Управляващо Дружество „КТБ Асет Мениджмънт” АД (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:

1. служителите на ръководни длъжности (членовете на Съвета на директорите, както и другите ръководни длъжности в администрацията, които имат отношение към осъществяване предмета на дейност на УД);

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 2 и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(2) Политиката се разработва от Съвета на директорите (СД) на УД в сътрудничество със звено „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.

Чл.3.(1) СД на УД приема Политиката и отговаря за нейното прилагане и периодично преглеждане.

(2) Прилагането на Политиката за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от звено „Нормативно съответствие” в срок до края на полугодията на съответната календарна година.

(3) Политиката за възнагражденията е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1, за които се отнася.

Чл.4.(1) Настоящата Политика:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска и не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
 2. е съобразена с бизнес стратегията на УД, целите, ценностите и неговите дългосрочните интереси;
 3. се прилага при спазване на изискванията за мерки за избягване конфликт на интереси, съгласно Глава III от Правилата за управление на конфиденциална информация, както и за избягване на конфликти на интереси в УД „КТБ Асет Мениджмънт” АД;
 4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и инвеститорите в неговите колективни инвестиционни схеми.
- (2) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на УД.

Глава II

Видове възнаграждения.

Определяне и изплащане на възнагражденията

Чл.5.(1) УД може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение. За всяка категория персонал съотношение между постоянното и променливото възнаграждение е различно, като максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава максималната горна граница на постоянното възнаграждение.

(2) Постоянното възнаграждение представлява плащания към съответното лице по чл.2, ал.1, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението на лицето по чл.2, ал.1 и в него се включват основното възнаграждение (заплата) и допълнителните трудови възнаграждения и/или други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство.

(3) Променливото възнаграждение е елемент на общото възнаграждение под формата на премии и бонуси,, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

(4) Променливото възнаграждение не се изплаща на съответното лице по чл.2, ал.1, когато определените в Политиката критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

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

(6) Лицата по чл.2, ал.1 трябва незабавно да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл.2, ал.1 се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

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

Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(6) Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

Чл.6.(1) Променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на УД и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(2) Оценката за работата на лицето по чл.2, ал.1 се основава на финансови и нефинансови показатели (критерии), като:

1. изпълнение на специфични и краткосрочни задачи;
2. съществен принос към финансовия резултат, като настоящата политика не изключва изплащане на променливо възнаграждение без отчитане на разликите в заеманите длъжности и конкретния принос на лицата по чл.2, ал.1;
3. повишаване на професионалната квалификация;
4. проявена лоялност и екипност;
5. други.

(3) Оценките по ал.1 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от лицето по чл.2, ал.1 рискове.

(4) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, вземат предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

Чл.7. Ръководителят и служителите на звено „Нормативно съответствие” 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.

Чл.8.(1) УД създава ред за уведомяване на служителите по чл.2, ал.1 относно Политиката в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на Политиката.

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

Критериите и процедурите за оценяване, касаещи променливото възнаграждение на лицата по чл.2, ал.1 (с изключение на членовете на СД), се определят със заповед на представляващите дружеството лица за всеки конкретен случай, а по отношение на критериите и процедурите за оценяване на постоянното възнаграждение се прилагат съответно Вътрешните правила за работната заплата на УД „КТБ Асет Мениджмънт” АД.

Годишното възнаграждение на членовете на СД се определя с решение на Общото събрание на акционерите на УД „КТБ Асет Мениджмънт” АД.

(3) В изпълнение на изискванията на предходните алинеи, лицата по чл.2, ал.1 подписват декларация, приложение № 1 към настоящата Политика, за уведомяване за обстоятелствата по чл.8, ал.1 и 2.

Чл.9.(1) УД оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията 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, периодично 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 на възнаграждения, включително, ако е приложимо, 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 променливи елементи на възнаграждението;

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

Настоящата Политика е изготвена на основание чл.2, ал.2 и чл.3, ал.1 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията от СД, в сътрудничество

със звено „Нормативно съответствие”, приета е от СД на УД „КТБ Асет Мениджмънт” с решение по Протокол от 25.09.2013 година.

за УД “КТБ Асет Мениджмънт” АД:

Траян Кършутски
Изпълнителен Директор

Приложение № 1

ДЕКЛАРАЦИЯ

Долуподписният/ата ЕГН....., в качеството
си на в УД „КТБ Асет Мениджмънт” АД

Декларирам, че съм уведомен/а относно:

1. Политиката за възнагражденията на УД „КТБ Асет Мениджмънт” АД в частта, която се прилага за заеманата от мен длъжност.
2. Критериите и процедурите за оценяване, които се прилагат за заеманата от мен длъжност.

Дата:.....

Подпис:.....