

## ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА УД „ЦКБ АСЕТС МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД

### I. Общи положения

1. (изм. – 2016 г.) Тази политика е съставена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията издадена от председателя на Комисията за финансов надзор, обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г. **Променена във връзка с изискванията на чл.108 от ЗДКИСДПКИ**
2. Политиката за определяне на възнагражденията в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД е разработена от членовете на Съвета на директорите на Дружеството съвместно с Ръководителя на отдела за „Нормативно съответствие“.
3. (изм. – 2016 г.) Съветът на директорите на в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ отговаря за прилагането на Политиката и за периодичното ѝ преглеждане. **Членовете на управителния орган на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията по ал. 3 най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.**
4. (изм. – 2016 г.) Ръководителят на отдела за „Нормативно съответствие“ следи периодично, но не по-малко от веднъж годишно и не по-късно от **90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът**, за прилагането на Политиката и ако е необходимо докладва на членовете на Съвета на директорите за отклонения от нея.
5. Тази Политика може да бъде променяна само с решение на Съвета на директорите на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД.

### II. Основни принципи

6. (изм. – 2016 г.) Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и на следните категории персонал:
  - а. служителите на ръководни длъжности – **членовете на Съвета на директорите;**
  - б. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – **отдели „Анализ на риска“ и „Управление на портфейли“;**
  - в. служителите, изпълняващи контролни функции – **отдел „Нормативно съответствие“;**
  - г. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по предходните точки и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от Дружеството Договорни фондове.
7. (изм. – 2016 г.) При определяне на възнагражденията на Съвета на Директорите и служителите по т. 6 се прилагат следните принципи:

а. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и не поощрява поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на отделните договорни фондове, **както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема;**

б. Съответствие със стратегията, целите ценностите и дългосрочните интереси на договорните фондове, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.

в. Ако Ръководителят на отдела за „Нормативно съответствие“ констатира съществени отклонения в прилагането на Политиката, които водят до създаване на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици, той незабавно внася информация към Съвета на Директорите с препоръка за необходимост от промени;

г. Ръководителят на отдела за „Нормативно съответствие“, изпълняващ контролни функции, е независим от служителите на управляващото дружество, върху които упражнява контрол, разполага с подходящи правомощия и получава възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с функции му, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролира.

### III. Видове възнаграждения и критерии при определяне им

8. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. Постоянното възнаграждение представлява плащанията към членовете на Съвета на директорите и другите служители, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението на задълженията и в него се включват основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения и/или други възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство. **Допълнителните възнаграждения не могат да бъдат повече от 3 пъти за календарна година като всяко от тях не може да надвишава 1 месечна брутна работна заплата. Допълнителните възнаграждения са еднакви за всички служители или се формират като еднакъв процент от brutното възнаграждение, за да не насърчават поемането на рискове от служителите по т. б, „а“ и „б“. Изпълнителните директори могат да намалят възнаграждението на определени служители, допуснали нарушения за периода.**

9. (изм. – 2016 г.) „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД не прилага променливо възнаграждение на служителите.

10. (отм. – 2016 г.) .

11. (отм. – 2016 г.) .

12. Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по такъв начин, че да не се възнагражда неуспехът.

13. (отм. – 2016 г.) .

14. (отм. – 2016 г.) .

15. (отм. – 2016 г.) .

16. (отм. – 2016 г.) .

**17. (нова – 2016 г.) УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ не предвижда обезщетения при пенсиониране на служител.**

Тези правила са приети от Съветът на директорите на в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ на 26.09.2013 г. **изменени с решение на Съветът на директорите на в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ от 19.12.2016 г.**