

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

I. Общи положения

1. (изм. – 2016 г., изм. 16.05.2018 г.) Тази политика е съставена в изпълнение на изискванията на чл. 108 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на другите предприятия за колективно инвестиране и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнаграденията и Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива (“Делегирания регламент”).

2. Политиката за определяне на възнаграденията 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., изм. 16.05.2018 г.) Съветът на директорите на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ отговаря за прилагането на Политиката и за периодичното ѝ преглеждане. Членовете на Съвета на директорите на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнаграденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията, приложими при определяне и изплащане на възнаграденията, установени в приложимото законодателство и тази Политика, 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., изм. 16.05.2018 г.) Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнаграденията на следните категории персонал:

а. лицата 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 възнаградения са съизмерими с възнаграденията на служители по б. „а“ и „б“ и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от Дружеството Договорни фондове.

ба. (нова, 16.05.2018 г.) Политиката не се прилага по отношение на допълнителни

плащания и облаги, част от обща недискреционна политика , отнасяща се за цялото управляващо дружество, които не поощряват поемането на рискове.

7. (изм. – 2016 г., изм. 16.05.2018 г.) При определяне на възнагражденията на членовете 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 управляваните колективни инвестиционни схеми или рисковия профил, инвестиционната стратегия и ограниченията ѝ, установени в отношенията с клиенти, на които управляващото дружество предоставя допълнителни услуги съгласно издадения му лиценз, както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема, съответно на клиентите, на които предоставя допълнителни услуги;

б. Съответствие със стратегията, целите ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и управляваните колективни инвестиционни схеми, съответно клиенти по допълнителни услуги съгласно издадения на управляващото дружество лиценз, 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, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролира.

III. Видове възнаграждения и критерии при определяне им

8. (изм. 16.05.2018 г.) 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. 6 , „а“ и „б“.

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

възнаграждение на служителите.

10. (отм. – 2016 г.) .

11. (отм. – 2016 г.) .

12. (изм. 16.05.2018 г.) Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, се определят по такъв начин, че да не се възнаграждава 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.

Тази политика е приета от Съветът на директорите на в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ на 26.09.2013 г., изменена с решения на Съвета на директорите на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ от 19.12.2016 г. и 16.05.2018 г.

За “ЦКБ Асетс Мениджмънт” ЕАД

Сава Стойнов
Изпълнителен директор

Георги Константинов
Изпълнителен директор