

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

I. Общи положения

1. (изм. – 2016 г., изм. 07.2020 г.) Настоящата Политика за определяне на възнагражденията в УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД, ЕИК 175225001, е съставена в съответствие с чл. 108 от ЗДКИСДПКИ и Наредба № 48 на КФН от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията.

2. (изм. 07.2020 г.) Политиката е разработена от Ръководителя на отдела за „Нормативно съответствие“ и приета от Съвета на директорите на дружеството.

3. (изм. – 2016 г., изм. 07.2020 г.) Съветът на директорите на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД наблюдава спазването на Политиката и отговаря за периодичното ѝ преглеждане, но не по-малко от веднъж годишно.

4. (изм. – 2016 г., изм. 07.2020 г.) Ръководителят на отдел „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. (изм. 07.2020 г.) Политиката може да бъде изменяна и допълвана 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.) Определянето на възнагражденията на Съвета на директорите и служителите по т. 6 се извършва при прилагане на следните принципи:

а. (изм. 07.2020 г.) Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска, без да се поощрява поемането на риск, несъответстващ на рисковите профили, правилата или учредителните документи на отделните договорни фондове, и без да се засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър

интерес на колективната инвестиционна схема, респективно инвеститорите в последната;

б. (изм. 07.2020 г.) Съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на договорните фондове, спазване на добрите практики за защита на интересите на инвеститорите в колективните инвестиционни схеми, както и прилагане на адекватни мерки за избягване на конфликти на интереси.

в. (изм. 07.2020 г.) Ако Ръководителят на отдел „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 информира Съвета на директорите с препоръка за необходимост от промени;

г. (изм. 07.2020 г.) Ръководителят на отдел „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. Членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията на чл.108, ал.4 от ЗДКИСДПКИ най-малкото веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане.

д. (нова 07.2020 г.) Политиката се актуализира съобразно промените в нормативната уредба и пазара, както и финансовото състояние на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД.

III. Видове възнаграждения и критерии при определянето им

8. (изм. 07.2020 г.) Възнагражденията биват постоянни и променливи. Постоянните възнаграждения представляват плащанията към членовете на Съвета на директорите и останалите служители, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението на задълженията, и в тях се включват основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения и/или други възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство. Изплащаните допълнителни възнаграждения не могат да бъдат повече от 3 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, б. „а“ и „б“. Изпълнителните директори могат да намалят възнаграждението на определени служители, допуснали нарушения за периода.

9. (изм. – 2016 г., изм. 07.2020 г.) УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД не прилага/изплаща 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 възнаграждава неуспехът.

13. (отм. – 2016 г.) .

14. (отм. – 2016 г.) .

15. (отм. – 2016 г.) .

16. (отм. – 2016 г.) .

17. (нова – 2016 г.) Обезщетенията при пенсиониране на служител на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД не се изплащат за сметка на управляваните колективни инвестиционни схеми.

18. (нова 07.2020 г.) Всеки служител на дружеството, включително новоназначен такъв, се запознава с настоящата Политика, във възможно най-кратък срок след нейното приемане, като удостоверява това обстоятелство чрез датирана писмена декларация. Всеки служител на дружеството се уведомява и за всяка промяна в Политиката, която го засяга, при съответно прилагане на реда по изречение първо.

19. (нова 07.2020 г.) УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД оповестява, в съответствие с изискванията на закона, настоящата Политика и всяка последвала промяна в нея, под формата на самостоятелно изявление на своя сайт в интернет, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

20. (нова 2021 г.) Настоящата политика за възнагражденията е съобразена с Регламент на (ЕС) 2019/2088 относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги. Тя не предвижда променливи възнаграждения, с което не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта на развитието на управляваните колективни инвестиционни схеми, съгласно т.22 от посочения Регламент.

Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД „ЦКБ Асетс Мениджмънт“ ЕАД на 26.09.2013 г., изменена с решения на Съвета на директорите от 19.12.2016 г.; 17.08.2020 г. и 29.03.2021 г..