

**ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
В „ЕКСПАТ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД
(изм. с Решение на СД от 30.09.2020 г.)**

**Глава първа
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Правно основание

Чл. 1. Настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията в „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД се приема в съответствие с изискванията на чл. 108 и 108а от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ), както и в съответствие с приложимите изисквания на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор (КФН) за изискванията към възнагражденията.

Приложно поле

Чл. 2. (1) Настоящата Политика се прилага по отношение на възнагражденията на следните категории служители:

- i. членовете на Съвета на директорите и служителите на ръководни длъжности;
- ii. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
- iii. служителите, изпълняващи контролни функции;
- iv. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. i) и ii) и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

В обхвата на чл.108, ал. 1, т. 4 от ЗДКИСДПКИ се включват лицата, заемащи следните позиции – портфолио мениджъри и риск мениджъри, които имат пряко влияние върху рисковия профил на КИС.

(2) Дружеството създава комитет по възнагражденията, който осигурява извършването на компетентна и независима преценка на политиката за възнагражденията и практиката на управляващото дружество по прилагането ѝ. Комитетът по възнагражденията отговаря за подготовката на решенията на управителния орган относно възнагражденията, включително за онези от тях, които влияят върху риска и управлението

на риска на управляващото дружество или на управляваните колективни инвестиционни схеми.

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

Основни принципи

Чл. 3. (1) (изм. с Решение на СД от 10.03.2021 г.) Политиката за възнагражденията на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД (дружеството) насърчава разумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема. В същото време Политиката за възнагражденията и структурата на възнагражденията не поощряват по никакъв начин прекаленото поемане на рискове за устойчивостта съобразно Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 година относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги.

(2) Политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях и избягва потенциални конфликти на интереси, като управляващото дружество винаги действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема и предпочита интересите на управляваните колективни инвестиционни схеми пред своите собствени интереси. Политиката е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на управляващото дружество и инвеститорите в колективните инвестиционни схеми.

(3) Възнагражденията на лицата, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от комитета по възнагражденията.

(4) Лицата, изпълняващи контролни функции, получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

(5) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, както и цялостните резултати на управляващото дружество, като оценката на индивидуалните резултати се извършва въз основа на финансови и нефинансови показатели органа по чл. 5 по-долу.

(6) Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна инвестиционна схема, управлявана от управляващото дружество, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на колективната инвестиционна схема и рисковия ѝ профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

(7) Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

(8) Определя се подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, като постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно висок дял от цялото възнаграждение и да позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност променливо възнаграждение да не се изплаща.

(9) Плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор, отразяват постигнатите в течение на времето резултати и се определят по начин, който да не насърчава неуспеха.

(10) Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението или съвкупностите от променливи елементи, в случай че има такива, включва цялостен механизъм за корекции с цел отчитане на всички настоящи и бъдещи рискове.

(11) В зависимост от правно-организационната форма на колективната инвестиционна схема и нейния устав, правила или учредителни документи най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове или акции от съответната колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти, като този праг може да бъде по-нисък, ако

управлението на колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от управляващото дружество.

(12) Инструментите по ал. 11 са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на управляващото дружество, управляваните колективни инвестиционни схеми и притежателите на дялове, като политиката за задържане се прилага както по отношение на неразсрочената част, така и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по ал. 13.

(13) Не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема, и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема; възнаграждението се изплаща пропорционално във времето, а при особено голям размер на променливото възнаграждение изплащането на най-малко 60 на сто от сумата се разсрочва.

(14) Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на управляващото дружество и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, на съответната колективна инвестиционна схема и на съответния служител, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на управляващото дружество или на съответната колективна инвестиционна схема 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.

(15) Политиката във връзка с обезщетения при пенсиониране, ако има такава, трябва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, като при напускане на служител преди пенсиониране обезщетението при пенсиониране се задържа от управляващото дружество под формата на инструменти по ал. 11 за срок 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по ал. 11, които служителят няма право да прехвърля за срок 5 години.

(16) Служителите се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързано с възнагражденията или отговорността, с цел

намаляване на рисково обвързаните ефекти върху възнаграждението им, предвидени в договорите им.

(17) Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в ал. 1 - 16 изисквания.

(18) Управляващото дружество може да не прилага изискванията по ал. 11 - 13, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лв.

Глава втора ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Видове възнаграждения

Чл. 4. Възнагражденията на служителите по чл. 2 могат да бъдат постоянни и променливи. Променливите възнаграждения са традиционните възнаграждения като великденски и коледни добавки, тринадесета и четиринадесета работна заплата, както и други допълнителни възнаграждения, които не са обвързани с резултатите на дейността на УД, или управляваните от него КИС, и са фиксирани или определяеми съгласно критерии в трудовите договори и Кодекса на труда.

Определяне на възнагражденията

Чл. 5. Постоянните и променливите възнаграждения за различните категории служители се определят, както следва:

- i. за членовете на Съвета на директорите – с решение на едноличния собственик на капитала;
- ii. за всички останали служители по чл. 2 – от Изпълнителния директор.

Ръководни принципи при определяне на постоянното възнаграждение

Чл. 6. При определяне на постоянното възнаграждение се следва принципа за конкурентост на пазара на труда и се съобразяват нуждите от привличане на добре квалифицирани и адекватно заплатени служители.

Ръководни принципи при определяне на променливото възнаграждение

Чл. 7. Променливото възнаграждение не се изплаща разсрочено, както не се прилага задържане на променливо възнаграждение, което не е залегнало в трудовите договори на служителите на Дружеството.

Максимална горна граница на променливото възнаграждение и съотношение между постоянното и променливото възнаграждение

Чл. 8. (1) Дружеството разпределя обща сума на променливите възнаграждения за всички служители за съответната година в размер, който не зависи от нетната печалба на дружеството или от постигнати други резултати.

(2) Конкретният размер на променливото възнаграждение за всеки служител в рамките на общата сума по ал. 1 се определя за всеки един служител индивидуално, като не може да надвишава:

- i. за членовете на Съвета на директорите и служителите на ръководни длъжности – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;
- ii. за служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;
- iii. за служителите, изпълняващи контролни функции – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;
- iv. за 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 „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение.

(3) Конкретният размер на променливото възнаграждение за всеки служител се определя за всяка година поотделно, което осигурява необходимата гъвкавост на политиката за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено за конкретна година.

Изплащане и разсрочване на променливото възнаграждение

Чл. 9. (1) Изплащането на променливото възнаграждение не се разсрочва, освен ако това не е предвидено в нормативен акт.

(2) При предвидено в нормативен акт разсрочване на изплащането на променливото възнаграждение, разсрочването е на минимално изискуемата част и за минимално изискуемия по нормативния акт период.

(3) Начинът на изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение през периода на разсрочване се определя с решение на Съвета на директорите в съответствие с нормативните изисквания.

Ограничение на обезщетенията

Чл. 10. Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор на някое от лицата по чл. 2, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и се определят така, че да не възнаграждават неуспех.

Глава трета УВЕДОМЯВАНЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ

Уведомяване

Чл. 11. (1) Дружеството уведомява за настоящата Политика лицата, заемащи позиции, за които тя се прилага, при встъпването им в длъжност. Уведомлението може да бъде оформено и като приложение към договорите на тези лица.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на лицата, заемащи позиции, за които тя се прилага, при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

Задължение за уведомяване при промени

Чл. 12. Промените в политиката се свеждат по подходящ начин до знанието на лицата, за които се отнасят.

Достъп до политиката

Чл. 13. Политиката за възнагражденията на дружеството е ясно документирана в настоящия документ, сведена е до знанието на и е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1, за които се отнася, по всяко време в офиса дружеството, както и е обявена на интернет страницата на дружеството.

Оповестяване

Чл. 14. Дружеството оповестява информация относно настоящата Политика и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона или търговска 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, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, ако има такъв, 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.

Глава четвърта ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Преглед

Чл. 15. (1) 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 чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ най-малко 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.

(2) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от отдела за нормативно съответствие най-малко веднъж

годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

Спазване

Чл. 16. Спазването на политиката на възнагражденията се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията.

Съответствие с нормативни актове

Чл. 17. В случай на последващи промени в нормативни актове и противоречие на настоящата политика с тях, то съответните разпоредби на политиката се считат за автоматично отменени и заместени от съответните правни норми.

Приемане

Чл. 18. Политиката е разработена от Съвета на директорите в сътрудничество със службата за вътрешен контрол и е приета с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД от 19.12.2016 г. Промените на политиката се разработват и приемат по същия ред. Политиката е изменена с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД от 15.03.2018 г., изменена с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД от 30.09.2020 г. и изменена с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД от 10.03.2021 г.

СЪВЕТ НА ДИРЕКТОРИТЕ:

Николай Василев Василев

Никола Симеонов Янков

Даниел Пенев Дончев

Наталия Антонова Тодорова

Константина Димитрова Пергелова-Околийска