

## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

(Приета от Съвета на директорите на 29.04.2013 г., изменена с Решение на Съвета на директорите от 16.12.2016 г.)

### **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Политиката за възнагражденията на "АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ" ЕАД регламентира системата за възнаграждаване на персонала на управляващото дружество.

**Чл. 2. (1).** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) С настоящата политика АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ цели:

- 1.** да установи ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на служителите в дружеството, като отчита принципите и добрите практики за защита на интересите на клиентите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми;
- 2.** възнагражденията на служителите да са в съответствие с бизнес стратегията на дружеството (програмите за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и на управляваните колективни инвестиционни схеми и на инвеститорите в тях;
- 3.** да се въведат мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;
- 4.** да осигури разумно и ефективно управление на риска в най-добър интерес на управляваните колективни инвестиционни схеми и да ограничи поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми.

**(2).** Настоящата политика има субсидиарно приложение към Вътрешни правила за работната заплата, приети във връзка с Наредба за структурата и организацията на работната заплата и Наредба за договаряне на работната заплата.

**Чл. 3.** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Политиката намира приложение спрямо възнагражденията на следните категории персонал, по-долу обобщено наричани само „персонал“, а всеки от членовете на персонала поотделно наричан „служител“:

- 1.** служителите на ръководни длъжности – членовете на Съвета на директорите на дружеството;
- 2.** служители, изпълняващи контролни функции – служителите от отдел "Контрол и управление на риска";
- 3.** служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове: лицата, имащи право да сключват договори от името и за сметка на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ;
- 4.** всички служители, чиито възнаграждения са съизмерени с възнагражденията на служителите по т. 1 и 3 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

**Чл. 4. (1).** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Настоящата политика се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството. Политиката е обект на централен и независим вътрешен преглед от отдел "Контрол и управление на риска" най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

**(2).** Политиката се представя за запознаване на служителите на дружеството при приемането ѝ, както и при всяко изменение. Политиката е на разположение на служителите в деловодството на дружеството.

**(3).** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Спазването на политиката за възнагражденията е обект на периодичен преглед от изпълнителния

(независимия) член на Съвета на директорите на дружеството не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

## **II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

**Чл. 5. (1).** Възнаграждението на персонала на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от едноличния собственик на дружеството или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

**(2).** Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. И двата компонента на възнагражденията могат да включват парични стимули (напр. парични средства, акции и други финансови инструменти, вноски за пенсия и др.) и непарични стимули (напр. здравно осигуряване, социални стимули и др.).

**Чл. 6. (1).** Постоянното възнаграждение представлява плащания или стимули, които не отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността.

**(2).** Постоянното възнаграждение е достатъчно висок дял от общото възнаграждение и съответства на: вида на предоставяните професионални услуги; нивото на образование на служителя; нивото в корпоративната структура, което заема; професионалният опит; наложените ограничения (забрана за извършване на определена дейност или действие, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и др.).

**(3).** В постоянните възнаграждения се включва:

- 1.** основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
- 2.** допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
- 3.** други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в т. 1 и 2.

**Чл. 7. (1).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* **Променливото възнаграждение** представлява допълнителни плащания или стимули (премии, бонуси, облаги, свързани с пенсионирането, други материални стимули), които се дават въз основа прилагане на критерии за оценка на изпълнението на дейността. Променливото възнаграждение не е гарантирано.

**(2).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките: (1) за дейността на служителя (атестацията); (2) за дейността на отдела, в който работи служителя; (3) на цялостните резултати на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и рисковия профил на дружеството; (4) на резултатите на управляваните от АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ фондове.

**(3).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* При оценката за дейността се вземат предвид както финансови, така и нефинансови показатели. При оценката се вземат предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

**(4).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Оценката обхваща период, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективните инвестиционни схеми, управлявани от управляващото дружество, с цел извършване на оценка въз основа на дългосрочните резултати на колективните инвестиционни схеми и рисковия профил, както и с оглед разсрочване на фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите в същия период.

**(5).** Оценката за дейността, използвана за изчисляване на общия размер на променливото възнаграждение и разпределянето му, включва корекция за всички

видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

**(6).** Общият размер на променливото възнаграждение се определя в размер, който не ограничава способността на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ да поддържа и подобрява капиталовата си база.

**(7).** Променливото възнаграждение се изплаща на периоди, отчитащи икономическия цикъл и поетите от служителите рискове.

**(8).** Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на Наредба № 48.

**(9).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Гарантирано променливо възнаграждение може да бъде изплатено по изключение единствено на новоназначен служител и само за първата година от правоотношението с него.

**(10).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от 3 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, естеството на дейността на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител. 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.

**(11).** *(нова, приета с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, и съответната колективна инвестиционна схема, 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

**(12).** Служителите, получили променливо възнаграждение трябва да го върнат изцяло или отчасти, в случай че то е изплатено на основание на данни, които в последствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на служителите се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливото възнаграждение.

**(13).** Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение на служителите се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

**Чл. 8. (1).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ, като се вземат предвид: (1) финансовото състояние на, и (2) оценката за дейността на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и управляваните колективните инвестиционни схеми.

**(2).** Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

**Чл. 9. (1).** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по начин, да не се допуска възнаграждаване на неуспеха.

**(2).** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор могат да играят и ролята на защитна мярка за даден служител, в случай на прекратяване на договора му, като в този случай включват, но не само:

- 1.** обезщетения за неспазено предизвестие;
- 2.** обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение;
- 3.** обезщетения във връзка със забрана за заемане на определени длъжности за период от време, поради конфликт на интереси.

**(3).** Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните служители и се определят така, че да не възнаграждават неуспех.

**(4).** Не се сключват споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи големи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

**Чл. 10. (1).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* Обезщетения при пенсиониране се определят в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми под формата на дялове или акции от съответна 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 .

**(2).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* При достигане на пенсионна възраст от служител, обезщетенията се изплащат под формата на инструменти, посочени ал. 1, които служителят няма право да прехвърля за срок от пет години.

**(3).** *(изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.)* В случай на прекратяване на правоотношението преди изпълнение на условията за пенсиониране предоставянето на инструментите по ал. 1 се отлага от управляващото дружество за срок от пет години.

### **III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ**

**Чл. 11. (1).** Възнаграждението на висшия ръководен персонал се определят в съответствие с техните правомощия, отговорности и опит.

**(2).** Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, на които няма да бъде възложено управлението, се определя от Общото събрание на акционерите на дружеството, съгласно чл. 221, т. 5 от Търговския закон.

**(3).** Възнаграждението на изпълнителните членовете на Съвета на директорите се определя от Съвета на директорите на дружеството, съгласно чл. 224, ал. 4 от Търговския закон.

**(4).** Възнаграждението на служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на висшия ръководен персонал се определя от Съвета на директорите.

### **IV. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ**

**Чл. 12. (1).** Нивото на заплащане на: (1) служителите, изпълняващи контролни функции; (2) служителите чиято дейност е свързана с поемане на рискове; (3) на служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на предходните две групи, е такова че да позволи на дружеството да наема квалифициран и опитен персонал на съответните позиции.

**(2).** Структурата на възнагражденията на служителите по ал. 1, се изгражда по начин да не накърнява тяхната независимост, като въпросните лица не се поставят в ситуации, при които одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнагражденията им.

**(3).** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Структурата на възнагражденията на служителите по ал. 1, се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси: (1) когато тези лица консултират Съвета на директорите на дружеството; (2) спрямо структурното звено, което контролират

**Чл. 13. (1).** Възнаграждението на служителите по чл. 12, ал. 1 е формирано преимуществено от постоянно възнаграждение.

**(2).** Когато служител по чл. 12, ал. 1 получава променливо възнаграждение, то това възнаграждение е обвързано със степента на постигане на целите, поставени пред конкретната длъжност.

## **V. СТРУКТУРНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА СИСТЕМАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

### **Критерии за измерване на постигнатия резултат и коригиране на риска**

**Чл. 14.** Оценката за дейността на отделните служители (атестацията) се основава на количествени (финансови) и качествени (нефинансови) критерии.

**Чл. 15.** Количествените критерии, които АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. рисково коригирана възвръщаемост на капитала (RAROC);
2. възвръщаемост на рисково коригирания капитал (RORAC);
3. икономическа доходност;
4. вътрешен икономически рисков капитал;
5. нетен икономически принос;
6. рисково коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.

**Чл. 16.** Качествените критерии, които АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. постигането на стратегическите цели;
2. удовлетвореност на клиентите;
3. придържане към политиката за управление на риска;
4. спазване на вътрешни и външни правила;
5. ръководни и управленски качества;
6. работа в екип;
7. творчество;
8. мотивация;
9. сътрудничество с другите структурни звена.

### **Политика за разсрочване**

**Чл. 17.** Политиката за разсрочване се определя от следните елементи:

1. период на разсрочване;
2. относителен дял на разсроченото променливо възнаграждение;
3. процес на придобиване на разсроченото възнаграждение;
4. период от време от момента на атестация до изплащането на първата разсрочена сума;
5. форма на разсрочено променливо възнаграждение.

**Чл. 18. (1).** Периодът на разсрочване започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

**(2).** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Периодът на разсрочване е с продължителност от три години за служителите по чл. 12, ал. 1 и пет години за

висшия ръководен персонал и за служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с техните.

**(3).** Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ.

**Чл. 19.** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Относителният дял на разсроченото възнаграждение е в размер на 40 % за служителите по чл. 12, ал. 1 и в размер на 60 % за висшия ръководен персонал и за служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с техните.

**Чл. 20. (1).** Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

**(2).** Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

**Чл. 21. (1).** (изм. с решение на СД от 12.12.2016 г.) Периодът на атестация е този период, за който се прави оценка на работата на служителя, с цел определяне на възнаграждението му .

**(2).** (изм. с решение на СД от 12.12.2016 г.) Периодът на атестация е с продължителност две години. Правото за получаване на променливото възнаграждение се определя в края на периода.

**(3).** Първата част от разсроченото възнаграждение се изплаща не по-рано от 12 месеца след атестация на съответния служител.

#### **Критерии за изплащане на възнагражденията**

**Чл. 22. (1).** Изплащането на възнаграждения съответства на икономическия цикъл на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ и на свързаните с дейността на дружеството рискове.

**(2).** Променливото възнаграждение се изплаща, като една част от него се изплаща веднага (краткосрочно), а друга се разсрочва (дългосрочно).

**(3).** Краткосрочният елемент се изплаща веднага след определянето му и възнаграждава персонала за работата му през периода на атестация.

**(4).** Дългосрочният елемент на възнагражденията се определя по време на и след периода на разсрочване и възнаграждава персонала за устойчивостта на резултатите в дългосрочен план, основаващи се на решения, взети в миналото.

**Чл. 23.** Преди изплащане на разсрочената част се изисква нова оценка на резултатите от дейността и, ако е необходимо, се прави корекция с оглед риска, за да бъде приведено променливото възнаграждение в съответствие с рисковете и грешките, свързани с оценката на резултатите, установени след определянето на променливите възнаграждения на служителите.

**Чл. 24.** При оценката на риска и резултатите от дейността, АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ взема предвид настоящите и потенциалните рискове, които са поети от служителите, от съответния отдел или от дружеството като цяло.

**Чл. 25.** Във връзка с оценката на риска и резултатите от дейността, АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ проучва какво ще бъде влиянието на дейността на даден служител върху представянето на дружеството в краткосрочен и дългосрочен план и обвързва периода на оценката на риска и резултатите със своя икономически цикъл.

#### **Право за получаване на инструменти**

**Чл. 26.** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Предоставянето на възнаграждения на персонала под формата на инструменти има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството и на управляваните колективни инвестиционни схеми.

**Чл. 27. (1).** Инструментите формират променливото възнаграждение и могат да бъдат акции, които са част от капитала на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ;

**Чл. 28.** Инструментите се оценяват към датата на определянето на възнагражденията (в края на периода на атестация). На база тази стойност се определя първоначалния брой инструменти, които съответния служител следва да получи, както и за последващи корекции в този брой.

**Чл. 29.** Получени от служител инструменти не могат да бъдат прехвърляни за срок от 5 години от получаването им.

#### **Параметри и обосновка на променливото възнаграждение**

**Чл. 30. (1).** АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ определя променливото възнаграждение отгоре-надолу, като започва с формиране на общия размер на променливото възнаграждение на ниво управляващо дружество.

**(2).** Общият размер на променливите възнаграждения за дружеството се определя с помощта на количествените критерии за оценка на резултатите от дейността.

**(3).** Определеният за дружеството общ размер на променливи възнаграждения се разпределя между отделите, след направена оценка на техните резултати, като процесът продължава, докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа, чрез използването на количествени и качествени критерии.

#### **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** (изм. с решение на СД от 16.12.2016 г.) Настоящата политика е разработена от АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ, въз основа на чл. 108 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и другите предприятия за колективно инвестиране, Наредба № 48 на КФН за изискванията към възнагражденията и останалите приложими законови и подзаконови нормативни актове.

**§ 2.** Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ на заседание, проведено на 29.04.2013 година и е изменена с решение на Съвета на директорите от 16.12.2016г.

---

Любомир Евстатиев

---

Росица Лисичкова