



ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА УД „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД

(Изменена с Решение на Съвета на директорите от 10.03.2021 г.)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Политиката за възнагражденията на “АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” ЕАД регламентира системата за възнаграждаване на персонала на управляващото дружество.

Чл. 2. С настоящата политика “АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” ЕАД 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“ ЕАД 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.

Чл. 3. Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал, в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от Управляващото дружество колективни инвестиционни схеми:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;
4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

Чл. 4. (1). 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 “Нормативно съответствие и вътрешен контрол” най-малко

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

(2). Политиката следва да бъде ясна и документирана и да е разположение на лицата по чл. 3, за които се отнася. Тя 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). Спазването на политиката за възнагражденията и изискванията на чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ са 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“ ЕАД 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). Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(2). Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;
2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;
3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на дружеството.

(3) Постоянното възнаграждение съответства на: вида на предоставяните професионални услуги; нивото на образование на служителя; нивото в корпоративната структура, което заема; професионалния опит; наложените ограничения (забрана за извършване на определена дейност или действие, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и др.).

(4). 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). 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). 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“ ЕАД и рисковия профил на дружеството; (4) на резултатите на управляваните от „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД фондове.

(3). 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). 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 на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност, резултатите, свързани с целите за устойчивост, в случай, че се зложат такива специфични критерии, както и индивидуалните резултати на даден служител/мениджър. Променливото възнаграждение не трябва да насърчава прекалено поемане на рискове за устойчивостта, като се предвиди възможност за предварителни и последващи корекции на размера на променливото възнаграждение, за да се гарантират целите за устойчивост.

(6). Общият размер на променливото възнаграждение се определя в размер, който не ограничава способността на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД 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 чл. 108, ал. 4, т. 1 – 16 от ЗДКИСДПКИ и Наредба № 48 за изискванията към възнагражденията.

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

(10). Когато в рамките на една година на лице по чл. 3, т. 1 и 2 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутното годишно възнаграждение, не по-малко от 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от 3 години в зависимост от икономическия цикъл и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема, естеството на дейността на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД 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). Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД 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). Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД, като се вземат предвид: (1) финансовото състояние и (2) оценката за дейността на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД 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, който не 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). 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). 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). 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 ВИШИЯ 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 членове на Съвета на директорите се определя от Съвета на директорите на дружеството, съгласно чл. 244, 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 такава 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). 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“ ЕАД 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.
7. резултати, свързани с постигане на цели за устойчивост съгласно Регламент (ЕС) 2019/2088, когато такива цели са заложиени;

Чл. 16. Качествените критерии, които „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД 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). 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“ ЕАД.

Чл. 19. 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). Периодът на атестация е този период, за който се прави оценка на работата на служителя, с цел определяне на възнаграждението му .

(2). 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“ ЕАД 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“ ЕАД 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“ ЕАД 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. 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“ ЕАД;

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“ ЕАД 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. Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите в сътрудничество с отдел „Нормативно съответствие и вътрешен контрол“ и когато е подходящо, с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

§ 2. Настоящата политика е разработена от „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД, въз основа на чл. 108, ал. 1 от ЗДКИСДПКИ, чл. 2, ал. 1 и чл. 3, ал. 1 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията и Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA, 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 и останалите приложими закони и подзаконови нормативни актове.

§ 3. Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на „АЛФА АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД на заседание, проведено на 29.04.2013г. и е изменена с решение на Съвета на директорите от 16.12.2016г., с решение от 09.09.2019г. с решение от 28.09.2020г. и с решение от 10.03.2021г.