

ПОЛИТИКА

ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Политиката за възнагражденията на УД “АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД регламентира системата за възнаграждаване на персонала на управляващото дружество.

Чл.2. Настоящата политика има за цел:

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 УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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 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 неизпълнителния (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. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.5. (1) Възнаграждението на персонала на УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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.).

(3) За всяка категория персонал променливото възнаграждение не може да превишава една трета от брутно годишно възнаграждение.

Чл.6. (1) Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(2) Постоянното възнаграждение е достатъчно голяма част от общото възнаграждение и съответства на: вида на предоставяните професионални услуги; нивото на образование на служителите; 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) 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 УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД и рисковия профил на дружеството;
4. на резултатите на управляваните от УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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 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 УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД да поддържа и подобрява капиталовата си база.

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

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

(9) Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено, ако е съобразено с цялостното финансово състояние на УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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.

(10) 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.

(11) 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) 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) 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.9. (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 по чл.9,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 чл.9,ал.1. се отлага от управляващото дружество за срок от пет години.

Чл.10. (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.

Чл.11.(1) Нивото на заплащане на служителите, изпълняващи контролни функции; служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове; 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 чл.11, 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 чл. 11, ал. 1., се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси, когато тези лица консултират Съвета на директорите на дружеството и/или спрямо структурното звено, което контролират.

Чл. 12. (1) Възнаграждението на служителите по чл. 11, ал. 1. е формирано преимуществено от постоянно възнаграждение.

(2) лицата по чл. 11, ал. 1 получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират;

Чл. 13. Количествените критерии, които УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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. 14. Качествените критерии, които УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД 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.

Чл. 15. 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. 16.(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. 11.(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 УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД.

III. ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА СЪГЛАСНО РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2088

Чл.17.(1) „Риск за устойчивостта“ означава събитие или условие от екологично, социално или управленско естество, което, ако настъпи, може да причини действително или потенциално съществено отрицателно въздействие върху стойността на инвестицията. Значими фактори от екологично, социално или управленско естество са например борбата с промените в климата, трудово законодателство и условия на труд, социално равенство, добри корпоративни управленски практики.

(2) УД отчита факта, че финансовите инструменти на компании, които не са стриктни по отношение на стандартите от екологично, социално и управленско естество, носят присъщ риск, който може да засегне стойността на инвестицията в тях. Примери за рискови събития, свързани с устойчивостта, включват злополука, свързани с нанасяне на щети върху околната среда и последващ съдебен спор за обезщетения; съдебни дела и наказания за неспазване на трудово законодателство; негативна публична информация във връзка с нарушения на човешки права от дадена компания. Рисковете за устойчивостта обхващат и такива, които могат да се развият в дългосрочен план, например: експозиция към бизнес дейности, които могат да бъдат подложени на натиск поради климатичните промени (например, части от автомобилната индустрия); промяна на предпочитанията за продукти от клиентите; трудности при набирането на персонал; увеличени разходи.

(3) При вземането на инвестиционно решение УД разглежда инвестициите на ниво емитент, на ниво разпределение на активите и на ниво регионално или секторно разпределение. Доколкото отразяването на рисковете за устойчивостта е свързано с достъп до качествена и достоверна информация и с разходи за получаване на такава, както и предвид размера на управляваните активи, естеството и обхвата на дейностите, които предлага, вътрешната организация, включително необходимостта от промени на вътрешните политики и процедури, въвеждане на нови технологични решения, УД разглежда рисковете за устойчивостта в съвкупност заедно с останалите елементи, които могат да повлияят на възвръщаемостта на инвестициите, които се отразяват в цената на финансовите инструменти, но не ги отчита като самостоятелен елемент.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на заседание на Съвета на директорите на УД „АРКУС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД, проведено на 26.02.2013 г. и изменена с решение на Съвета на директорите от 23.02.2020г. и с решение на Съвета на директорите от 8.04.2021г.