

ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В УД „ДИ ВИ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящата политика определя ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията на определени категории служители в УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД (Управляващото дружество/УД).

Чл. 2. Политиката за определяне на възнагражденията има за цел:

1. насърчаване на разумно и ефективно управление на риска на Управляващото дружество и избягване поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили и правилата на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми;
2. предотвратяване на конфликти на интереси;
3. осигуряване на съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тези схеми;

Чл. 3. (1) Управляващото дружество приема и прилага настоящата политика относно възнагражденията, включващи 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 УД колективни инвестиционни схеми:

1. ръководители на отдели в Управляващото дружество;
2. служители в отдел „Управление на портфейли“;
3. служители в отдел „Управление на риска“ и отдел “Нормативно съответствие“

и

4. всички служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1-3 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от Управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

(2) Възнагражденията по предходната алинея не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от общата недискреционна политика, която се отнася за цялото Управляващо дружество и които не поощряват поемането на рискове.

Чл. 4. Съветът на директорите на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД приема, а при необходимост изменя или допълва, настоящата политика по предложение на

Ръководителя на отдел “Нормативно съответствие”, Ръководителя на отдел “Управление на риска” или на член на Съвета на директорите и носи отговорност за нейното адекватно прилагане. Членовете на Съвета на директорите на Управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазване на изискванията по чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ най-малко веднъж годишно, не по-късно от 30 (тридесет) дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане.

Чл. 5. Ръководителят на отдел “Нормативно съответствие” извършва ежегоден преглед на настоящата политика и оценка за нейното прилагане не по-късно от 90 (деветдесет) дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. В случай че служителят констатира отклонения при прилагането ѝ, водещи до неблагоприятни последици, или принципна необходимост от изменение или допълнение на Политиката, внася съответните предложения за разглеждане, обсъждане и приемане от Съвета на директорите.

РАЗДЕЛ II

МЕРКИ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 6. (1) Структурата на възнагражденията, определяни и изплащани от Управляващото дружество на лицата по чл. 3, се изгражда по начин, че:

1. да не поражда конфликт на интереси;
2. да не се накърнява тяхната независимост при изпълнение на служебните им задължения;

3. да не се стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво.

(2) Не се допуска дискриминация и неравностойно третиране на лицата по чл. 3 при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

(3) Възнагражденията се формират по начин, че да не накърняват независимостта на лицата по чл. 3, като те не се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнаграждението им.

(4) Не се допуска съществуването на връзка между възнаграждението на лицата по чл. 3, участващи в извършването на дадена дейност, и възнаграждението на други лица, които също работят по договор за Управляващото дружество, участващи в извършването на друга дейност, или приходите, създадени от тях, когато може да се породят конфликт на интереси във връзка с тези дейности.

(5) Структурата на възнагражденията на лицата по чл. 3 се изгражда по начин, че

да е налице независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол, и съобразяване на тяхното възнаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с техните функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

(6) Управляващото дружество създава организационни условия, които да гарантират, че лицата по чл. 3, участващи в различни дейности, свързани с възможен конфликт на интереси, упражняват тези дейности в достатъчна степен на независимост, която отговаря на мащаба и дейността на Дружеството и на значимостта на риска от увреждане на интересите на клиентите.

(7) При констатиране на 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, отдел „Нормативно съответствие“ незабавно информира Съвета на Директорите на Дружеството. Едновременно с това отдел „Нормативно съответствие“ дава и препоръки за необходимите мерки, които да се предприемат с оглед преустановяване и предотвратяване за в бъдеще на подобни отклонения.

(8) Спазването на настоящата Политика при определянето на възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, се наблюдава пряко от членовете на Съвета на директорите без изпълнителни функции.

РАЗДЕЛ III

ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. НАЧИНИ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ

Чл. 7. Управляващото дружество определя и изплаща на служителите по чл. 3 фиксиран размер на възнаграждението им („постоянно възнаграждение“). Освен фиксиран размер, възнаграждението на служителите може да съдържа и променлив компонент („променливо възнаграждение“), като част от общото възнаграждение на служителите. Основните общи критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупаният професионален опит.

Чл. 8. (1) За целите на настоящата политика постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(2) Постоянното възнаграждение включва основната заплата и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на Република България, както и всички определени ежегодни плащания, независимо от постигнатия резултат.

Чл. 9. Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общото възнаграждение на всеки член на персонала, в случай че общото възнаграждение включва и променлив компонент.

Чл. 10. (1) За целите на настоящата политика променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или други договорно определени условия.

(2) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, както и на цялостните резултати на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

Чл. 11. Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение, ако има такова, се състои от дялове от съответната колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост, 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 % от общия портфейл, управляван от Управляващото дружество.

Чл. 12. Спрямо инструментите по чл. 11 се прилага политика на ограничаване на прехвърлянето им (политика на задържане), с която Управляващото дружество цели постигане на съответствие между неговите стимули и интереси и тези на управляваните от него колективни инвестиционни схеми и на инвеститорите в тях. Периодът на задържане, в който служителят по чл. 3 е длъжен да запази собствеността на предоставените му инструменти, е 5 (пет) години от придобиването им. Правилата за задържане се прилагат както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.

Чл. 13. Не по-малко от 40 % 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. В случай че променливото възнаграждение надхвърля 50 % от годишното възнаграждение на служител по чл. 3 (т.е. то е в особено голям размер) се разсрочва изплащането на най-малко 60 % от сумата на променливото възнаграждение.

Чл. 14. (1) 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.

(2) При определяне на променливото възнаграждение, Управляващото дружество може да не прилага изискванията по чл.11, чл.12 и чл. 13 спрямо лицата по чл. 3, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30% от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лева.

Чл. 15. В случай че за служител по чл. 3 са налице доказателства за допуснати от него неправомерни действия и/или сериозни грешки, изплатеното му променливо възнаграждение следва да бъде възстановено на Управляващото дружество изцяло или отчасти.

Чл. 16. Управляващото дружество може да предоставя гарантирано променливо възнаграждение по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя само за първата година от назначението му.

Чл. 17. Променливото възнаграждение не може да се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на изискванията, посочени в Закона за дейността за колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране и настоящата Политика.

Чл. 18. Плащанията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, извън тези, предвидени в закона, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не насърчават неуспех.

Чл. 19. (1) Когато Управляващото дружество предвижда облаги, свързани с пенсиониране, неговата пенсионна политика следва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси, както и с тези на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(2) В случай на напускане на служител по чл. 3 преди пенсиониране, обезщетението при пенсиониране се задържа от Управляващото дружество под формата на определените в чл. 11 инструменти за срок от 5 (пет) години.

(3) При достигане на пенсионна възраст от служител по чл. 3, обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на определените в чл. 11 инструменти, които служителят няма право да прехвърля за срок от 5 (пет) години.

Чл. 20. Служителите, посочени в чл. 3 се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефектът на отчитането на риска, заложен във

възнагражденията им.

РАЗДЕЛ IV ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. (1) Възможността за изплащане на променливи възнаграждения на лицата по чл. 3, както и техният размер, се обсъждат и определят от Съвета на директорите на Управляващото дружество. Промяната на така определения размер, както и промяна във възможността и начина за изплащане на променливите възнаграждения, се извършва отново с решение на Съвета на директорите по предложение на негов член.

(2) За всяка категория персонал по чл. 3 променливото възнаграждение се определя като процент от постоянното възнаграждение. Максималната горна граница на променливото възнаграждение за всяка от категориите персонал не може да надвишава 100 % от постоянното възнаграждение.

(3) Променливото възнаграждение, което предстои да бъде изплатено, се определя с решение на Съвета на директорите на Управляващото дружество като съотношение между двете възнаграждения (постоянно и променливо) за всяка категория персонал, при съблюдаване на посочената в ал. 2 максимална горна граница.

Чл. 22. При определяне размера на променливите възнаграждения, Съветът на директорите се ръководи от следните принципи:

1. Осигуряване на разумно и ефективно управление на риска на Управляващото дружество и ненасърчаването на поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили и правилата на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми.
2. Съответствие на разходите за променливи възнаграждения с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
3. Независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол, и съобразяване на тяхното възнаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с техните функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

Чл. 23. Оценката за индивидуалните резултати на служителите, получаващи променливо възнаграждение, се основава както на финансови (количествени), така и на нефинансови (качествени) критерии. Количествените мерки следва да обхващат период от няколко години, който позволява да се установи правилно риска от действията на служителя по чл. 3. Качествените критерии, които Управляващото дружество прилага

при оценка на индивидуалните резултати, са: постигането на стратегическите цели, удовлетвореност на клиентите, придържане към политиката за управление на риска, спазване на вътрешни и външни правила, ръководни и управленски качества, работа в екип, творчество, мотивация, сътрудничество с другите структурни звена.

Чл. 24. Оценката на резултатите от дейността на Управляващото дружество обхваща период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективната 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.

Чл. 25. Съветът на директорите прилага следните критерии при оценяване работата на лицата по чл. 3, получаващи променливо възнаграждение:

1. постигнатите резултати в количествено и качествено отношение за предходните две години;
2. съответствието на постигнатите резултати и предварително поставените дългосрочни цели на звеното и на Управляващото дружество като цяло;
3. очакваните резултати за следващата календарна година, в случай че лицето е новопостъпило.

РАЗДЕЛ V ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 26. Управляващото дружество оповестява информацията относно актуалната политика за определяне на възнагражденията чрез проспекта за публично предлагане на дялове и годишния финансов отчет на всяка колективна инвестиционна схема, която то управлява, както и чрез интернет страницата на УД – www.dvam.bg

Чл. 27. Настоящата политика е приета с решение на Съвета на директорите на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД от 01.10.2013 г. и е изменена с решение на СД по протокол от 04.06.2015 г., от 22.12.2016 г., от 08.04.2019 г., от 03.04.2020 г. и от 11.05.2020 г.