

**ПОЛИТИКА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА
„УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО ОБЩИНСКА БАНКА АСЕТ
МЕНИДЖМЪНТ” ЕАД**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ

Чл. 1. (1) УД „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД (УД, Дружеството) приема и прилага Политика за възнагражденията (Политика) с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията в Управляващото дружество, които могат да включват заплати и други финансови и /или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и /или здравно осигуряване.

(2) Настоящата политика е приспособена към големината, организационната структура, естеството, мащаба и дейността на УД.

(3) Политиката за възнагражденията поставя рамка за съобразяването и интегрирането на рисковете за устойчивостта, като отчита изискванията на европейското и национално законодателство, целящи устойчивост (включително чл. 5 от Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги).

(4) За целите на тази Политика:

1. Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатият резултат;

2. Допълнителни възнаграждения с непостоянен характер – други плащания, които не са променливи, не зависят по никакъв начин от постигнат резултат и не оказват съществено влияние върху рисковият профил на управляваните от Дружеството колективни инвестиционни схеми;

3. Променливи възнаграждения са всички допълнителни възнаграждения или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия.

(5) Политиката за възнагражденията 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 и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема.

Чл. 2. С Политиката за възнаграждения, Управляващото дружество цели:

1. Установяване на яснота и обективност при формиране на възнагражденията на служителите като се отчитат принципите и добрите практики за защита на интересите на клиентите му и управляваните от него колективни инвестиционни схеми;

2. Възнагражденията на служителите да са в съответствие с бизнес стратегията на Дружеството, правилата и политиките, целите, ценностите и дългосрочните интереси както на УД, така и на клиентите му и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;

3. Прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;

4. Осигуряване на ефективно управление и контрол на възнагражденията и и разпределяне на отговорностите, касаещи процедурите по възнагражденията, и гарантиране на правилното им приложение;

5. Осигуряване и гарантиране на коректност, прозрачност и информираност на всички служители в УД по отношение на Политиката за възнагражденията и нейното прилагане.

7. Осигуряване на механизми и стимули за разумно и ефективно управление на риска и ограничаване поемането на риск, който надвишава приемливите нива;

8. Съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и на инвеститорите в управляваните колективни инвестиционни схеми;

9. Осигуряване на последователност и насърчаване на стабилно и ефективно управление на риска, свързан с устойчивостта, когато това е приложимо и в случаите когато устойчивостта се разглежда като специфичен параметър за оценка на служителите и висшият ръководен персонал на Дружеството.

II. ОБХВАТ И ПРИЛОЖЕНИЕ

Чл. 3. (1) Политиката обхваща всички форми на възнаграждение 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 управляваните от УД колективни инвестиционни схеми:

1. служители на ръководни длъжности – членовете на съвета на директорите, както и други ръководни длъжности във вътрешната организация, които имат отношение към осъществяване на предмета на дейност на Управляващото дружество, съгласно списъка в Приложение 1, т. 1;

2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – включва служители, които могат да повлияят на рисковия профил на УД и могат да вземат решения за поемане на рискове, съгласно Приложение 1, т. 2.

3. служители, изпълняващи контролни функции – включва служители, които ръководят и отговарят за дейността по контрола в УД, съгласно Приложение 1, т. 3;

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съразмерни с възнагражденията на служители по т. 1 и т. 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми, съгласно Приложение 1, т. 4.

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

(3) Висш ръководен персонал са физически лица, с изпълнителни функции, които представляват Управляващото дружество, които са отговорни и се отчитат пред съвета на директорите за ежедневното управление. Като такива Дружеството третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър и регистър на юридическите лица с нестопанска цел като представляващи.

(4) Възнаграждението на неизпълнителните членове на Съвета на директорите следва да бъде обвързано с фактори като общите им задължения и времето, което отделят за провеждане на своите задължения, но не и с краткосрочните резултати на УД.

(5) При разработване на Политиката са взети предвид естеството на дейността на УД, вътрешната организационна структура и обхвата на извършваните инвестиционни услуги и дейности.

(6) Изпълнителните директори отговарят за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения като отчитат тяхното влияние върху риска, капитала и ликвидността на УД и на управляваните колективни инвестиционни схеми. При вземането на решения отчитат не само интересите на служителите , но и дългосрочните интереси на акционерите в Дружеството , както и на притежателите на дялове в управляваните колективни инвестиционни схеми.

III. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 4. (1) При формиране на възнагражденията на служителите на Дружеството се прилагат следните основни принципи:

1. Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на Дружеството , защита на интересите му;
2. Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на служители с необходимите качества за успешно управление и развитие на Дружеството;
3. Прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите актове при регламентиране на заплащането;
4. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнагражденията;
5. Формиране на трудовите възнаграждения на база функционалните задължения, ангажираността и приноса на всеки един служител в дейността и резултатите на Дружеството;
6. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който да надвишава допустимото ниво;
7. Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на служителите, изпълняващи контролни функции, които разработват Политиката за възнагражденията

(2) Политиката за възнагражденията съответства на принципите за разумно и ефективното управление на риска и го насърчава като не поощрява поемане на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, правилата и перспектите на управляваните колективни инвестиционни схеми.

(3) Политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на Управляващото дружество , на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях и включва мерки за избягване на конфликти на интереси.

(4) Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наеме на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

(5) Възнагражденията на служителите на Дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от Дружеството или косвено (направени от свързани с Дружеството лица и /или акционери) за извършваните от персонала дейности.

(6) Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на персонала като не се поставят в ситуации, при които одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовият контрол, са пряко свързани с увеличение на възнагражденията им.

(7) Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на

интереси.

IV. УПРАВЛЕНИЕ

Чл. 5. Съветът на директорите на УД определя общите принципи на Политиката и отговаря за нейното прилагане и периодичен преглед, като за целта:

1. Утвърждава и контролира изпълнението на Политиката на УД, отговаряща на бизнес потребностите и на цялостната система от ценности и инициативи за развитието на човешките ресурси в УД.

2. Обсъжда и приема решения относно:

- Периодичния, ежегоден преглед на Политиката и общите ѝ принципи и при необходимост възлага актуализирането и;
- Определяне и наблюдаване възнагражденията на Изпълнителните директори;
- Други въпроси, свързани с прилагането на Политиката, прекомерното поемане на риск и мерки за избягване конфликт на интереси.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 9. (1) УД „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД изплаща на служителите си постоянно възнаграждение.

(2) Постоянните възнаграждения са всички плащания или други облаги, които се определят предварително и не зависят от постигнатият резултат.

(3) В постоянното възнаграждения се включва:

1. основна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система за заплащане на труда;

2. допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер в предвидените в Кодекса на труда, в наредбата или в друг нормативен акт извънредни случаи, като например за извънреден труд.

3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в т.1 и т.2.

4. възнаграждения по договори за управление и други нетрудови договори – плащане, установено в индивидуалния договор, което не поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнение на дейността;

(4) Възнагражденията в УД могат да включват непаричен компенсационен пакет – средства за здравна профилактика, средства за подобряване условията на труда и техническата /компютърна безопасност, средства за повишаване на професионалната квалификация, както и допълнителни стимули, свързани с доброволно пенсионно и /или здравно осигуряване и застраховки, при спазване на общите принципи на тази политика.

(5) УД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, които не са променливи и не зависят по никакъв начин от постигнат резултат и не оказват съществено влияние върху рисковият профил на управляваните от Дружеството колективни инвестиционни схеми под формата на еднократни възнаграждения, целеви компенсации за изпълнение на допълнително възложени или успешно изпълнени допълнителни задачи. Допълнителните възнаграждения може да се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

(6) Всяко изплатено извънредно или допълнително възнаграждение ще бъде изискано да бъде възстановено, ако след такова плащане се открие, че резултатите от извършената работа, за

която то е било предоставено, произтичат от практики, които са неправилни или несъвместими с основните принципи, описани тук, както и ако е било изплатено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи (възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения).

Чл. 10. (1) Възнаграждението на висшия ръководен персонал се определя в съответствие с техните правомощия, отговорности и опит.

(2) Членове на Съвета на директорите, на които няма да бъде възложено управлението се компенсират само с постоянно възнаграждение, за да се избегне конфликт на интереси. Въпреки това, ако се счете за уместно използването на механизми на база стимули, те не трябва да бъдат свързани с краткосрочните резултати на УД, а трябва да бъдат стриктно съобразени с отговорностите на споменатите лица с оглед на:

- прегледа и контрола на Политиката за възнагражденията и прилагането ѝ;
- техните отговорности за осъществяване на контрол;
- техните индивидуални умения;
- постигането на цели, свързани с техните отговорности, и
- времето, което те отделят за изпълнение на задълженията си.

(3) Възнаграждението на Изпълнителните директори се определя от Съвета на директорите.

Чл. 11. (1) Възнагражденията на служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и ръководните лица в областта на управлението на риска се определя въз основа на резултатите от дейността, като се отчитат всички поети потенциални рискове, цената на капитала и неговата ликвидност.

(2) Възнагражденията на служители, изпълняващи контролни функции се определят на база степента на постигане на целите, свързани с изпълняваните функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

Чл. 12. Възнагражденията на останалия персонал се определят съобразно принципите на Политиката и се основават на комбинация от оценката за резултатите на отделния служител, на структурното звено, в което работи, както и на резултати на УД като цяло.

Чл. 13. УД не изплаща на служителите възнаграждения, стимули, бонуси и други облаги от активите на управляваните колективни инвестиционни схеми.

Чл. 14. УД не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 15. (1) УД не формира и не изплаща променливо възнаграждение.

(2) За целите на тази Политика променливите възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатият резултат или други договорено определени условия.

(3) В случай, че Дружеството вземе решение да договаря и изплаща променливо възнаграждение, нивото на променливото възнаграждение може да зависи от няколко фактор, като например цялостния резултат на УД, резултатите на служители от съответното структурно звено и конкретно лице, резултатите свързани с целите за устойчивост, в случай че са заложи такива специфични критерии, като и индивидуалните резултати на даден служител/мениджър. Променливото възнаграждение не трябва да насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта, като се предвиди възможност за предварителни и последващи корекции на размер на променливото възнаграждение, за да се гарантират целите за устойчивост.

Чл. 16. Управляващото дружество не създава Комитет по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност ще създаде такъв комитет при спазване на нормативните изисквания.

Чл. 17. Управляващото дружество не формира и не прилага схеми за обезщетения, свързани с предсрочно пенсиониране на служители, както и на допълнителни облаги, свързани с пенсиониране.

Чл. 18. При прекратяване на трудово правоотношение на служители се изплащат обезщетения в случаите, по реда и размери, определени в Кодекса на труда.

VI. ПРИЕМАНЕ, ПРИЛАГАНЕ, ПРЕГЛЕД И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 19.(1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на УД „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД в сътрудничество със отдела за Нормативно съответствие, а 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) Политиката се приема от Съвета на директорите на УД. Членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на основните принципи на тази Политика, 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.

(3) Политиката и нейното прилагане се подлага на централен и независим вътрешен преглед осъществяван от отдел Нормативно съответствие най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. При констатирана необходимост от промяна, отдел Нормативно съответствие изготвя съответен доклад до Съвета на директорите.

(4) Настоящата Политика се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на Дружеството.

(5) Настоящата Политика се променя незабавно в случай на формиране на променливо възнаграждение или предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране. Промяната на Политиката Следва да съдържа критерии за оценка на финансовото състояние на УД, критерии за оценка на резултатите от дейността на съответното структурно звено и приноса на конкретни служители, както и полезният ефект от квалификацията и опита на различните категории персонал, както и критериите за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване изискванията на ЗДКИСДПКИ и други нормативни актове

(6) УД оповестява пред заинтересованите лица информацията относно Политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(7) Оповестяването на информацията може да бъде под форма на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма. На оповестяване подлежи, в случай на необходимост и прилагане от УД, информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо информацията относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чийто услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения 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 постигнатите резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;

5. основни параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

(8) В годишните отчети на колективните инвестиционни схеми, които УД управлява се предоставя информация относно политиката за възнагражденията със съдържанието, посочено в чл. 73, т. 6 от Наредба 44 от 20.10.2011 г. за изискванията към дейността на колективните инвестиционни схеми, управляващите дружества, националните инвестиционни фондове и лица, управляващи алтернативни фондове.

Чл. 20. (1) Политиката за възнагражденията на УД „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД е достъпна на интернет страницата на дружеството www.mbam.bg. Копие на Политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

(2) Политиката се свежда до знанието на служителите при заемане на съответна длъжност и при всяка последвала промяна. Политиката за възнагражденията трябва да е ясна и документирана и да е на разположение на лицата по чл. 3, ал. 1, за които се отнася. Политиката е на разположение на служителите в офиса на УД.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е разработена в съответствие с действащото законодателство и отразява изискванията на чл. 108 от ЗДКИСДПКИ.

§ 2. Настоящата политика се преглежда и актуализира всяка година от Съвета на директорите на УД, с оглед отразяване на настъпилите промени в нормативните разпоредби, стратегията и бизнес целите на УД.

§ 3. Служителите, на които се възлага да формулират, преглеждат и наблюдават Политиката трябва да имат подходящи знания, професионален опит и компетентности, така че да са способни да оценяват правилно нейното съответствие с нормативните разпоредби и въздействието, което изпълнението ѝ може да има върху управлението на риска.

§ 4. Настоящата политика представлява вътрешни насоки и не поражда права и задължения спрямо трети страни.

Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД, след съгласуване с отдел „Нормативно съответствие с Протокол № 15 от 30.12.2016 г. и отменя отменя „Политика за възнагражденията на УД „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД, приета с Протокол № 5 от 27.09.2013 г. и влиза в сила на 01.01.2017 г., изменена с решение на Съвета на директорите от 20.10.2018 г., изменена с решение на Съвета на директорите от 19.04.2021 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 към чл. 3., ал. 1

Обхват на длъжности в Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД

1. Служители с ръководни функции

- Изпълнителни директори
- Главен оперативен директор

- Главен счетоводител

2. Служители, чиято дейност е свързана с поемането на рискове – включва служители, които могат да повлияят на рисковия профил на УД и могат да вземат решения за поемане на рискове

- Изпълнителни директори
- Главен оперативен директор
- Инвестиционен консултант

3. Служители изпълняващи контролни функции

- Началник отдел „Нормативно съответствие“
- Мениджър отдел „Управление на риска“

4. Всички служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по т.1 и т. 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД

- Няма такива длъжности