

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

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ

Чл. 1. (1) Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД („Управляващото дружество“, „Дружеството“) приема и прилага Политика за възнагражденията („Политиката“), 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) При изготвяне на настоящата политика са взети предвид организационната структура, естеството, мащаба и дейността на Управляващото дружество.

(3) Политиката за възнагражденията поставя рамка за съобразяването и интегрирането на рисковете за устойчивостта при отчитане 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 постигнатия резултат;

2. „*Допълнителни възнаграждения с непостоянен характер*“ са други плащания, които не са променливи, не зависят по никакъв начин от постигнат резултат и не оказват съществено влияние върху рисковия 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, както и не засяга изпълнението на задължението на Управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема.

Чл. 2. С настоящата политика, 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 Управляващото дружество, така и на клиентите му и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, или на инвеститорите в тях, в т.ч. включване на мерки за предотвратяване на конфликти на интереси;

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 избягване конфликти на интереси и разпределяне на отговорностите, касаещи процедурите по възнагражденията, както и гарантиране на правилното им приложение;

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

6. Разпределяне на отговорностите, касаещи процедурите по възнагражденията, както и гарантиране на правилното им приложение;

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

8. Съобразяване с принципите и добрите практики за защита на 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 висшия ръководен персонал на Дружеството;

10. (нова - СД от 31.01.2024 г.) Неутралност по отношение на пола;

11. (нова - СД от 31.01.2024 г.) Недопускане на всяка форма на дискриминация (по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите.

II. ОБХВАТ И ПРИЛОЖЕНИЕ

Чл. 3. (1) 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 управляваните от Управляващото дружество 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 осъществяването на предмета на дейност на Управляващото дружество, съгласно списъка в Приложение № 1, т. 1 към настоящата политика;

2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – служители, които могат да повлияят на рисковия профил на Управляващото дружество и могат да вземат решения за поемане на рискове, съгласно Приложение № 1, т. 2 към настоящата политика;

3. Служители, изпълняващи контролни функции – служители, които ръководят и отговарят за дейността по контрола в Управляващото дружество, съгласно Приложение № 1, т. 3 към настоящата политика;

4. Всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и т. 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от Управляващото дружество колективни инвестиционни схеми, съгласно Приложение № 1, т. 4 към настоящата политика.

(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, като тези

възнаграждения не поощряват поемането на рискове.

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

(4) Възнаграждението на изпълнителните 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 Управляващото дружество.

(5) *(отм. - СД – 31.01.2024 г.)*

(6) Изпълнителните директори отговарят за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчитат тяхното влияние върху риска, капитала и ликвидността на Управляващото дружество 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 и 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. Точно и правилно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове при регламентиране на заплащането на труда;
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 ненасърчаване 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;
8. *(нова - СД от 31.01.2024 г.)* Предотвратяване на всяка форма на дискриминация (по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнаграждението.

(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 включват 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, обуславящ ненакърняването на независимостта на персонала, като членовете на последния 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.

(7) Структурата на възнагражденията се изгражда така, че да не се поражда конфликт на интереси.

IV. УПРАВЛЕНИЕ

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

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

2. Обсъжда и приема решения относно:

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

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.9. (1) Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД изплаща на служителите си постоянно възнаграждение, което е определено във всеки отделен договор, сключен между Дружеството и съответния служител.

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

(3) В постоянното възнаграждение се включват:

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

2. допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер, съгласно предвидените в Кодекса на труда и приложимите подзаконовни нормативни актове извънредни случаи, като например възнаграждение за извънреден труд;

3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в т. 1 и т. 2 по-горе;

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

(4) Възнагражденията в Управляващото дружество могат да включват непаричен компенсационен пакет – средства за здравна профилактика, средства за подобряване на условията на труда и техническата/ компютърна обезпеченост, 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) Управляващото дружество може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, които не са променливи и не зависят по никакъв начин от постигнатия резултат, както и не оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от Дружеството колективни инвестиционни схеми. Тези допълнителни възнаграждения с непостоянен характер се изплащат под формата на еднократни възнаграждения, целеви компенсации за изпълнение на допълнително възложени или успешно изпълнени допълнителни задачи. Те могат 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 за възстановяване, 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 в настоящата политика, както и ако същото 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 конкретните правомощия, отговорност и опит на всеки отделен член.

(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 Управляващото дружество, а трябва да бъдат стриктно съобразени с отговорностите на споменатите лица, с оглед на:

1. Прегледа и контрола на Политиката за възнагражденията и прилагането ѝ;
2. Техните отговорности за осъществяване на контрол;
3. Техните индивидуални умения;
4. Постигането на цели, свързани с техните отговорности, и
5. Времето, което те отделят за изпълнение на задълженията си.

(3) Възнаграждението на Изпълнителния/те директор/и и на Прокуриста се определя от Съвета на директорите.

Чл. 11. (1) Възнагражденията на служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, и на 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, заложи в настоящата политика, и се основават на комбинация от оценката за резултатите на отделния служител, на структурното звено, в което същият работи, както и на резултатите на Управляващото дружество като цяло.

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

Чл. 14. Управляващото дружество не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 15. (1) Управляващото дружество 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 постигнатия резултат или други договорени определени условия.

(3) В случай че Дружеството вземе решение да договаря и изплаща променливо възнаграждение, нивото на променливото възнаграждение може да зависи от няколко фактора, като например: цялостния резултат на Управляващото дружество; резултатите на служители от отдели и конкретно лице; резултатите, свързани с целите за устойчивост, в случай че са заложи такива специфични критерии; индивидуалните резултати на даден служител/ мениджър.

(4) Променливото възнаграждение не трябва да насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта, като се предвиди възможност за предварителни и последващи корекции на размера на променливото възнаграждение, с цел гарантиране на 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, Дружеството 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 със служители се изплащат обезщетения в случаите, по реда и размерите, определени в Кодекса на труда.

VI. ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА

Чл. 18а. (доп., СД - 31.03.2022 г.) (1) Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта, доколкото те са от значение за резултатите от предоставяните услуги, съответно са относими и от съществено значение за определяне на възнагражденията, в съответствие с дългосрочните интереси на собствениците на активи (притежатели на дялове в управляваните колективни инвестиционни схеми, клиенти по доверително управление и клиенти, на които се предоставят инвестиционни съвети) на Управляващото дружество.

(2) Управляващото дружество не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, Управляващото дружество разглежда положително интегрирането на рисковете за устойчивостта, когато те са от значение и са съществени за резултатите от инвестициите, тъй като те следва да се разглеждат и използват като инструмент за повишаване на инвестиционните резултати, което би било от полза в еднаква степен за клиентите, за Управляващото дружество и за неговите служители.

(3) Управляващото дружество разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно

управление на риска, в съответствие с утвърдените високи професионални стандарти, определени и в настоящата политика.

(4) Информацията по тази разпоредба се публикува на интернет страницата на Управляващото дружество, като неизменна част от настоящата политика.

VI. ПРИЕМАНЕ, ПРИЛАГАНЕ, ПРЕГЛЕД И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 19. (1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД, в сътрудничество с отдел „Нормативно съответствие“ и при необходимост - с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимите квалификации и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на Политиката, включително на последиците за риска и управлението на риска.

(2) Политиката се приема от Съвета на директорите на Управляващото дружество. 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 Управляващото дружество, критерии за оценка на резултатите от дейността на съответното структурно звено и приноса на конкретни служители, в т.ч. полезния ефект от квалификацията и опита на различните категории персонал, както и критериите за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на ЗДКИСДПКИ и други нормативни актове.

(6) Управляващото дружество 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 формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(8) На оповестяване подлежи, в случай на необходимост и прилагане от Управляващото дружество, 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.

(9) В годишните отчети на колективните инвестиционни схеми, които Дружеството 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 Управляващи дружество „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 ясно 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 Управляващото дружество.

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 Управляващото дружество, с оглед отразяване на настъпилите промени в приложимите нормативни разпоредби, стратегията и бизнес целите на Дружеството.

§ 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 „Политика за възнагражденията на Управляващо дружество „Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД, приета с Протокол № 5 от 27.09.2013 г., и влиза в сила на 01.01.2017 г.

Настоящата политика е изменена с решение на Съвета на директорите от 20.10.2018 г.; изменена с решение на Съвета на директорите от 17.04.2021 г.; изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 31.03.2022 г.; изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 31.01.2024 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 към чл. 3, ал. 1
Обхват на длъжности в Управляващо дружество
„Общинска банка Асет Мениджмънт“ ЕАД
(доп. с реш. на СД от 27.02.2024 г.)

1. Служители с ръководни функции:

- Изпълнителни директори;
- Прокурист;
- Главен счетоводител;
- Ръководители на отдели, с изключение на началник отдел „Административно обслужване“.

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

- Изпълнителни директори;
- Служители на отдел „Управление на портфейли“, вкл. 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 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на Управляващото дружество:

- Няма такива длъжности.