

ПОЛИТИКА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА
„ВАРЧЕВ МЕНИДЖИНГ КОМПАНИ” ЕАД

Раздел I
Общи разпоредби. Цели и принципи.

Чл. 1. Настоящата Политика урежда реда и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията в управляващо дружество „Варчев Мениджинг Компани” ЕАД (наричано по-долу за краткост „УД”).

Чл. 2. Политиката за възнагражденията 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:

1. служителите на ръководни длъжности (членовете на Съвета на директорите на УД);

2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове (инвестиционния консултант, портфолио мениджър/и);

3. служителите, изпълняващи контролни функции (служители на звено „Нормативно съответствие“ и звено „Управление на риска“);

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми (КИС).

Чл. 3. (1) Съветът на директорите на УД (СД) разработва, в сътрудничество с ръководителя на звено „Нормативно съответствие и отговаря за нейното прилагане и периодично преглеждане.

(2) Прилагането на политиката за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на звеното за „Нормативно съответствие“.

(3) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на УД.

Чл. 4. Основни цели при определянето и изплащането на възнагражденията в УД са:

1. осигуряване на адекватен и справедлив механизъм за възнаграждение и допълнително стимулиране на служителите в УД, съобразен с бизнес стратегията на УД, неговите цели, дългосрочни интереси и финансово-икономическо положение;

2. насърчаване благоразумното и ефективното управление на риска и не стимулиране поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;

3. избягване конфликт на интереси;

4. съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите клиентите на УД и инвеститорите в управляваните от него КИС.

Чл. 5. Основни принципи при прилагане на Политиката за възнагражденията са:

1. Политиката съответства и насърчава надеждното и ефективно управление на риска и не поощрява поемането на риск, който надвишава нивото на риск, допускан от УД.

2. Политиката отговаря на бизнес стратегията, целите, ценностната система и дългосрочните интереси на Групата и УД и включва мерки за избягване на конфликти на интереси.

3. Политиката се съобразява с мащаба и организацията на УДи с естеството, обхвата и комплексността на бизнес дейността му.

4. Изпълнителните членове на Съвета на директорите, висшия ръководен персонал, както и ръководители, участващи в решения, свързани с управлението на риска, не трябва да бъдат стимулирани да предприемат прекомерен риск, нито да бъдат възнаграждавани за предприемане на рискове, които могат да надвишат рисковия профил на УД

5. Съветът на директорите на УД, в изпълнение на своите надзорни функции, приема и периодично, ежегодно подлага на преглед общите принципи на Политиката и отговоря за нейното изпълнение. Политиката трябва да се преразглежда поспециално по отношение на нейната съвместимост с приложимата правна и регулаторна рамка, както и разпоредбите ѝ, касаещи бонуси в светлината на пазарните условия и икономическата позиция на УД

6. Поне веднъж годишно прилагането и спазването на Политиката подлежи на централен и независим вътрешен преглед от Ръководителя на отдела за нормативно съответствие. Споменатата структура докладва констатациите си на едноличния собственик на капитала и препоръчва преглед, за да се избегне насърчаване на поемане на прекомерен риск или друго поведение, несъвместимо с целите на УД ако има такива.

7. Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите на структурите, които те контролират. Трябва да се положат усилия да се гарантира, че техните възнаграждения се поддържат на задоволително ниво, за да е възможно да се привлекат хора с необходимия опит и квалификация.

8. Възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността и неговия общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделния служител, на структурното звено, в което работи, както и на резултатите на УД като цяло, а при оценката на индивидуалните резултати се вземат предвид финансови и нефинансови критерии. Оценката на резултатите следва да се осъществява за многогодишен период от време, за да се гарантира, че процесът на оценяване се основава на дългосрочни резултати.

9. УД осигурява подходящо съотношение между постоянните и променливите елементи на възнагражденията, в зависимост от категориите персонал, като конкретното съотношение се определя във Вътрешните правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала.

10. Персоналът не трябва да използва лични стратегии за хеджиране или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложиени във възнагражденията им.

11. Политиката се изпълнява при спазване на разпоредбите и изискванията на националното трудово и социално законодателство, както и всички други приложими законови изисквания.

12. При определяне на възнагражденията на служителите, следва да се отчитат индивидуалните заслуги, да се спазват изискванията за прозрачност, както и принципите, които се стремят да хармонизират и индивидуалните интереса на служителите с бизнес целите на УД, особено в дългосрочен план, чрез оценка за определено време. Тази цел се отнася за всички действия на УД, включително интелектуален труд, модели на поведение по отношение на клиенти, както и избягване на конфликт на интереси

Чл. 6. Прилагането на политиката за възнагражденията се осъществява от СД и лицата, представляващи УД. Контролът върху спазването на изискванията на настоящата Политика, както и на съответствието на Политиката с нормативните актове, се осъществява от звено “Нормативно съответствие”.

Раздел II

Видове възнаграждения

Чл. 7. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. Постоянното възнаграждение представлява плащанията към служителите, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението на служителите и в него се включват основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения и/или други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство.

Чл. 8. (1) УД изплаща на служителите си само постоянно възнаграждение, определено съгласно основните принципи и критерии съгласно настоящата политика. В случай на постигнати добри резултати от дейността на УД, СД на дружеството може да вземе решение за изплащане на допълнително (променливо) възнаграждение, което не може да надвишава една трета от брутно годишното постоянно възнаграждение на служителите, изчислено за годината, за която се изплаща променливото възнаграждение. Не се позволява плащане на гарантирано променливо възнаграждение. Разумното управление на риска и принципът на заплащане според резултатите не допускат предоставяне на гарантирано променливо възнаграждение.

(2) Когато в рамките на една година на лице по чл. 2 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение, не

по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от икономическия цикъл, обема на дейността на УД и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

(3) Лицата по чл. 2 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В случай на изплащане на променливо възнаграждение, в договорите на лицата по чл. 2 се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

(4) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение 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, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(5) Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на УД, като се вземат предвид:

- финансовото състояние на УД, и
- резултатите от дейността на УД, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

Чл. 9. Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделното лице, на съответното структурно звено, както и на цялостните резултати на УД и на управляваните от него КИС. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 10. Оценките по чл. 9 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от УД рискове.

Чл. 11. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

Чл. 12. Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспехът. Обезщетение при прекратяване на правоотношението на председателя на Съвета на директорите и Изпълнителния директор не може да надвишава сумата, съответстваща на редовната годишна заплата, освен ако друго не е предвидено в приложимото законодателство, съществуващи договорис посочените лица и трудовите разпоредби на УД.

Чл. 12 а) На членовете на персонала не се разрешава да прилагат никакви лични стратегии за хеджиране или застраховки, свързани с компенсиране на/поемане на

отговорност (или застраховка „персонална отговорност), които целят неутрализиране на механизмите за разпределение на риска включени в наредбите за възнагражденията.

Чл. 12 б) Политиката за пенсиониране е в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД

Раздел III

Ред и критерий при определяне на възнагражденията.

Чл. 13. (1) Неизпълнителните членове на съвета на Директорите се компенсират само с постоянно възнаграждение, за да се избегне конфликт на интереси.

Възнагражденията им се определят от едноличния собственик на капитала на УД.

(2) Възнаграждението на изпълнителния член на Съвета на директорите се определят с решение на Съвета на директорите.

(3). Възнаграждението на ръководителя на звено „Нормативно съответствие“ се определя с решение на Съвета на директорите.

(4) Възнагражденията на служителите се определят от СД на УД при спазване на разпоредбата чл. 8 ал. 1. В този случай отговорен за разпределянето на възнагражденията и стимулите е изпълнителния директор на управляващото дружество Бисер Симеонов Варчев.

Чл. 14. Общите критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупания професионален опит.

Чл. 15. Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от служителите на УД, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.

Раздел IV

Отчетност и предоставяне на информация

Чл. 16. Настоящата политика се предоставя на всички служители на УД за запознаване.

Чл. 17. УД оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна, посредством публикуването ѝ на електронната страница на дружеството.

Чл. 18. УД разкрива пред заинтересованите лица начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в годишния доклад за дейността на дружеството.

Раздел V

Приложими разпоредби

Чл. 19. В случай на несъответствие на настоящата Политика с разпоредби на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране, ЗППЦК, ЗПЗФИ, Закона за пазарите на финансови инструменти, актовете по прилагането им и други нормативни актове, се прилагат нормите на указаните актове.

Политиката по вознагражденията се публикува на интернет страницата на управляващото Дружество <http://assets.varchev.com/>

Копие от политиката за вознагражденията ще бъде предоставено на всеки клиент на хартиен носител безплатно при поискване.

Настоящите Правила са приети от СД на УД „ Варчев Мениджинг Компани” ЕАД на заседание, проведено на 27.09.2013 г. , с последна актуализация съгласно протокол от заседание на СД от 29.12.2016 г.

За “Варчев Мениджинг Компани” ЕАД:

.....
Бисер Симеонов Варчев
(Изпълнителен Директор и едноличен собственик на капитала)

.....
Севделина Иванова Фотева
(член на Съвета на Директорите)

.....
Георги Глушков
(член на Съвета на Директорите)