

ПОЛИТИКА ЗА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО „ЮГ МАРКЕТ ФОНД МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ. ПРИНЦИПИ ПРИ ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 1. *(Изм. с решение на СД от 10.03.2021 г.)* (1) Настоящата Политика за формиране на възнагражденията на управляващо дружество „Юг Маркет Фонд Мениджмънт“ ЕАД (Политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране и изплащане на възнагражденията в Управляващото дружество в съответствие с изискванията на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на другите предприятия за колективно инвестиране.

(2) *(Изм. с решение на СД от 10.03.2021 г.)* Целта на настоящата Политика е да се създаде рамка на възнагражденията в управляващо дружество „Юг Маркет Фонд Мениджмънт“ ЕАД (Управляващото дружество), която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане целите на организацията съобразно рисковия апетит и разумното управление на рисковете.

(3) Настоящата политика насърчава разумното и ефективно 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 колективните инвестиционни схеми.

(4) При прилагане на Политиката за възнагражденията Управляващото дружество се задължава да спазва Насоките на ESMA за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за ПКИПЦК (ESMA/2016/575).

Чл. 2. (1) Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване на категориите персонал съгласно чл. 5 от настоящата Политика

(2) Политиката не се прилага при формирането и изплащането на възнаграждението на категориите персонал на Управляващото дружество, извън предвидените в ал.1, независимо дали това възнаграждение се дължи по силата на договор или въз основа на решение на Съвета на директорите на дружеството.

Чл. 3. При изготвянето и прилагането на Политиката за възнагражденията Управляващото дружество следва следните основни принципи:

- ▲ осигуряване на разумно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на рискове, които не съответстват на рисковите профили и правилата на управляваните колективни инвестиционни схеми;
- ▲ съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси;
- ▲ съответствие с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на Управляващото дружество и инвеститорите в колективните инвестиционни схеми;

Чл. 4. (1) Политиката за възнагражденията се приема от Съвета на директорите на Управляващото дружество, който отговаря за нейното прилагане.

(2) *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* 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 изискванията по чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ 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) В случаите, когато при периодичен преглед се установи, че системата за възнаграждения не функционира по предназначение или както е предвидено, неизпълнителните членове на Съвета на директорите следва да гарантират, че е започнато изпълнението на навременен план за корекция.

(4) Политиката се актуализира и съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на Управляващото дружество.

(5) *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* Прилагането на Политиката се подлага на централен и независим вътрешен преглед 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.

II. ОБХВАТ

Чл. 5. (1) Настоящата Политика се прилага по отношение на следните четири категории персонал:

1. *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* служителите на ръководни длъжности – това са членовете на съвета на директорите и прокуриста;

2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове - това са инвестиционните консултанти и служителите на отдел „Анализ и управление на риска“;

3. служителите, изпълняващи контролни функции – това са служителите от отдел „Нормативно съответствие“;

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на Управляващото дружество, съответно върху рисковия профил на управляваните колективни инвестиционни схеми.

(2) Изискванията на настоящата Политика се прилагат за облаги от всякакъв вид, изплащани от Управляващото дружество, за всички суми, изплащани пряко от колективните инвестиционни схеми, включително такси за постигнати резултати, и за всяко прехвърляне на дялове или акции от колективните инвестиционни схеми в полза на лицата по ал.1, както и на всеки друг служител, чието общо възнаграждение е съпоставимо с възнагражденията на лицата по ал.1.

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.6 (1) Възнагражденията в Управляващото дружество са постоянни. Към настоящия момент в Управляващото дружество не се предвижда да се изплащат променливи възнаграждения и облаги при пенсиониране.

(2) *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* Постоянното възнаграждение представлява всякакви плащания или други облаги, които са определени предварително и не се формират на база оценка на изпълнението на дейността на служителя или от постигнатия резултат.

(3) *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* С цел да се осигури подходящо възнаграждение на служителите в съответствие с бизнес целите на Управляващото дружество, бюджетът за съответната година, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория персонал, Управляващото дружество може да определи и променливо възнаграждение на своите служители. Променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия.

(4) (Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.) В случай, че за някои от категориите персонал по чл.5 бъде определено освен постоянно и променливо възнаграждение, постоянното и променливото възнаграждение трябва да бъдат в такова съотношение, че постоянното възнаграждение да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение на даден служител, както и да позволява прилагането на гъвкава политика относно променливото възнаграждение, включително възможността то да не бъде изплатено, когато предварително определени в Политиката критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на Управляващото дружество, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността, както и когато са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на Управляващото дружество

IV. ПРОЦЕДУРА ЗА ФОРМИРАНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. СТРУКТУРА НА ПРОМЕНЛИВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.7 (1) Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността на Управляващото дружество, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за работата на отделното лице и на организационното звено, в което работи или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, както и на цялостните резултати от дейността на Управляващото дружество и управляваните колективни инвестиционни схеми. При оценката на работата на отделното лице се вземат предвид както финансови (количествени), така и нефинансови (качествени) критерии. Подходящата комбинация от количествените и качествените критерии зависи от задачите и отговорностите на конкретното лице.

(2) Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна 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.

(3) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

(4) Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и са определени по такъв начин, че да не се възнаграждава неуспехът.

(5) Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

Чл.8 (1) Размерът на променливото възнаграждение се определя в договора на съответния служител. Променливите елементи на възнаграждението не надхвърлят 100 на сто от постоянните елементи.

(2) Най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове или акции от съответната 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.

(3) Прагът по ал.2 може да бъде по-нисък, ако управлението на колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от Управляващото дружество.

(4) Инструментите по ал.2 са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на Управляващото дружество, управляваните

колективни инвестиционни схеми и притежателите на дялове, като политиката за задържане се прилага и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по чл.9

(5) *(Нова, доб. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на чл. 108, ал. 4, т. 1 – 16 от ЗДКИСДПКИ и Наредба № 48 за изискванията към възнагражденията.

V. ПОЛИТИКАТА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл.9 (1) 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 колективната инвестиционна схема, и в съответствие с естеството и рисковете на съответната схема, а при особено голям размер на променливото възнаграждение изплащането на най-малко 60 на сто от сумата се разсрочва.

(2) 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.

(3) Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

(4) Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на Управляващото дружество.

Чл. 10 *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* 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.

Чл. 10а *(Нов, доб. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* Управляващото дружество може да не прилага изискванията по чл.8, ал. 2 - 4 и чл. 9, ал. 1 за лицата по чл.5, ал. 1, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лв.

VI. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл.11. (1) С оглед бизнес стратегията, целите, ценностите, и дългосрочните интереси на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми Дружеството може да приеме Пенсионна политика, въз основа на която на част или на всички служители да бъдат предоставени пенсионни права.

(2) В случай че дружеството приеме Пенсионната политика, като част от Политиката за възнагражденията, в нея следва да намерят отражение разпоредбите на настоящия раздел.

Чл.12. Управляващото дружество може да предостави пенсионни права на служителите си като част от променливото им възнаграждение.

Чл.13. При напускане на служител преди пенсиониране, обезщетението при пенсиониране се задържа от управляващото дружество под формата на инструменти по чл.8, ал.2 за срок от 5 години.

чл.14. При достигане на пенсионна възраст от служител, обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по чл.8, ал.2, които служителят няма право да прехвърля за срок от 5 години.

VII. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.15. (1) В случай, че Управляващото дружество е значимо по размер, организация, естеството, обхвата или сложността на дейността си или по размер на управляваните колективни инвестиционни схеми, се създава Комитет по възнагражденията, чиито състав е формиран от членовете на Съвета на директорите на дружеството, на които не е възложено управлението.

(2) Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на Съвета на директорите на Управляващото дружество.

Чл.16. Комитетът по възнагражденията осигурява извършването на компетентна и независима преценка на Политиката за възнагражденията и практиката на Управляващото дружество по прилагането ѝ, както и на въведените стимули за управление на риска

Чл.17. Комитетът по възнагражденията отговаря за подготовката на решенията на Съвета на директорите относно възнагражденията, включително на онези от тях, които влияят върху риска на Управляващото дружество или на управляваните колективни инвестиционни схеми. При вземането на решения Комитетът по възнагражденията отчита дългосрочния интерес на инвеститорите и другите заинтересовани лица, както и обществения интерес.

Чл.18. Възнагражденията на ръководителите на отдел „Анализ и управление на риска“ и отдел „Нормативно съответствие“ се контролират пряко от Комитета по възнагражденията.

VIII. ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл. 19 (1) *(Изм. с решение на СД от 24.09.2020 г.)* Управляващото дружество оповестява информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея на интернет сайта си, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито 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 постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

(3) В проспекта на всяка от управляваните колективни инвестиционни схеми се включват подробности относно актуалната политика за възнагражденията или резюме на политиката на възнаграждения и посочване на интернет страница, на която са оповестени подробности относно актуалната политика за възнагражденията

(4) В документа с ключова информация за инвеститорите се посочва интернет страницата, на която са оповестени подробностите относно актуалната политика за възнагражденията.

(5) Управляващото дружество се задължава да предостави копие на Политиката за

възнагражденията на хартиен носител безплатно при поискване.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.20. Лицата по чл. 5 са длъжни да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл. 5 се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

Чл. 21 Ръководителят и служителите на отдел „Нормативно съответствие“ и другите служители, които изпълняват контролни функции разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол и получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

Чл. 22 (1) Управляващото дружество уведомява категориите персонал, за които се прилага Политиката относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 5 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

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

(Нов, доб. с решение на СД от 10.03.2021 г.)

Чл. 23. *(Нов, доб. с решение на СД от 10.03.2021 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 КИС, клиенти по доверително управление и клиенти, на които се предоставят инвестиционни съвети) на УД.

(2) УД не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, УД 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 УД и за неговите служители.

(3) УД разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно управление на риска, при което структурата на възнагражденията не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта и е свързана с коригираните спрямо риска резултати.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика за възнагражденията на Управляващо дружество “Юг Маркет Фонд Мениджмънт” ЕАД е приета от Съвета на директорите с решение по Протокол от 23.12.2016 г. , изменена и допълнена с решение по Протокол от 24.09.2020 г. и 10.03.2021 г. и отменя

Политиката за възнагражденията, приета от Съвета на директорите с решение по Протокол от 27.09.2013 г. и е задължителна за прилагане.

Изпълнителен директор: _____
/Валентина Тончева/

Прокурист: _____
/Пламен Георгиев/