

## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА на УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** (изм. 30.09.2020 г.) **(1)** УД “Селект 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)** (нова 30.09.2020 г.) За целите на тази Политика:

- Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат;

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

- 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.

**Чл. 2.** (изм. 30.09.2020 г.) С тази Политика УД „Селект Асет Мениджмънт ” ЕАД цели:

**1.** Установяване на яснота и обективност при формиране на възнагражденията на служителите в Дружеството, 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 управляваните от него колективни инвестиционни схеми или инвеститорите в тях;

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

**4.** Осигуряване на разумното и ефективно управление на риска и ограничаването на поемането на риск, който надвишава приемливите нива;

**5.** Да насърчава разумното и ефективно управление на риска по начин, който не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на му да действа в най-добър техен интерес;

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

**Чл. 3.** (изм. 30.09.2020 г.) **(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, които заплаща на следните категории персонал, в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от Дружеството колективни инвестиционни схеми:

1. Служителите на ръководни длъжности;
2. Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;

3. Служителите, изпълняващи контролни функции;

4. Всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД и управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

**(2)** (нова 30.09.2020 г.) Конкретните органи и длъжностни лица, представляващи идентифициран персонал по смисъла на ал. 1 са класифицирани, както следва:

1. Служителите на ръководни длъжности:

- Членовете на Съвета на директорите;

- лица с представителна власт, включително служителите получили одобрение от КФН на основание чл. 93, ал. 7 във вр. с ал. 5 от ЗДКИСДПКИ, които могат да сключват сделки с финансови инструменти от името на УД и за сметка на УД и управляваните колективни инвестиционни схеми;

- Ръководителят на Звено „Управление на риска“;

- Ръководителят на Звено „Нормативно съответствие“;

- Главният счетоводител;

- Ръководител на Звено „Бек офис, продажби, отношения с клиентите и маркетинг“.

2. Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове:

- Ръководител и служители на Звено „Управление на портфейли и колективни инвестиционни схеми“.

3. Служителите, изпълняващи контролни функции:

- Служители на Звено „Управление на риска“;

- Служители на Звено „Нормативно съответствие“;

- Служители на Звено „Счетоводство“.

4. Всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД и управляваните от УД него колективни инвестиционни схеми:

- Служители на Звено „Бек офис, продажби, отношения с клиентите и маркетинг“.

**(3)** (нова 30.09.2020 г.) Възнагражденията по чл. 1, ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото Управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове.

**Чл. 4. (1)** При съставяне на политиката са взети предвид естеството на дейността на УД “Селект Асет Мениджмънт” ЕАД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.

**(2)** УД “Селект Асет Мениджмънт” ЕАД не създава Комитет по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД ще създаде такъв комитет при спазване на нормативните изисквания.

**(3)** (изм. 30.09.2020 г.) Изпълнителните директори и Прокуристът отговарят съвместно за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчитат тяхното влияние върху риска и управлението на риска, капитала и ликвидността на Управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми. При вземането на решения те 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.

## **II. ЕЛЕМЕНТИ НА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО**

**Чл. 5. (1)** Възнаграждението на персонала на УД “Селект Асет Мениджмънт” ЕАД 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.

**(2)** Изплащаното от УД “Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД възнаграждение съответства на вида на предоставяните професионални услуги; нивото на образование на служителя; нивото в корпоративната структура, което заема; професионалният опит; наложените ограничения (забрана за извършване на определена дейност или действие, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и др.).

**Чл. 6.** Освен основните принципи на Политиката, при формиране на възнагражденията на служителите се прилагат и следните допълнителни такива, а именно:

- 1.** създаване на ясен регламент за формиране на трудовите възнаграждения, на база функционални задачи и оперативна натовареност;
- 2.** прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите актове при регламентиране на заплащането;
- 3.** осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешки ресурси;
- 4.** създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на труда чрез установяване на ясни и обективни правила за определяне на индивидуалната работна заплата на служителите;
- 5.** предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

**Чл. 7. (1)** Нивото на заплащане на служителите, изпълняващи контролни функции, служителите чиято дейност е свързана с поемане на рискове, на служителите, чиито възнаграждения са съизмерени с тези на предходните две групи, е такова, че да позволи на Дружеството да наема квалифициран и опитен персонал на съответните позиции.

**(2)** УД изгражда структурата на възнагражденията на служителите по чл. 3, ал. 1, по начин да не накърнява тяхната независимост, и като не се поставят в ситуации, при които одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и контрола, са пряко свързани с увеличение на възнагражденията им.

**(3)** Структурата на възнагражденията на служителите по чл. 3, ал. 1, се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси, когато тези лица консултират Съвета на директорите на Дружеството и спрямо структурното звено, което контролират.

### **III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 8. (изм. 30.09.2020 г.) (1)** Възнаграждението на лицата по чл. 3, ал. 1, т. 1 се определя в съответствие с неговите правомощия, отговорности и опит. Възнагражденията на лицата по чл. 3, ал. 1, т. 1, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението.

**(2)** Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, на които няма да бъде възложено управлението, се определя от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

**(3)** Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, на които е възложено управлението, се определя от Съвета на директорите на Дружеството.

**(4) (нова 30.09.2020 г.)** Лицата по чл. 3, ал. 1, т. 3 получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

**Чл. 9.** Структура на възнагражденията в УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД:

**(1)** УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори.

**(2)** В постоянното възнаграждение се включва:

1. Основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. УД изплаща 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 2;
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 изпълнението на дейността.

**(3)** (изм. 30.09.2020 г.) Непаричните възнаграждения в УД могат да включват 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.

**(4)** (изм. 30.09.2020 г.) 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 рисковия 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. Допълнителни възнаграждения може да се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

**(5)** УД не се възползва от извънредна държавна помощ.

**Чл. 10.** При прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

**Чл.11.** УД не формира и не прилага схеми за обезщетения, свързани с предсрочно пенсиониране на служители, както и на допълнителни облаги, свързани с пенсиониране.

**Чл.12.** УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД не изплаща на служители възнаграждения, стимули, бонуси и други облаги от активите на управляваните договорни фондове.

**Чл.13.** (изм. 30.09.2020 г.) **(1)** УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД би могло да формира и променливо възнаграждение, като се спазват следните изисквания:

1. Най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове на една или повече колективни инвестиционни схеми, управляваните от УД, като този праг е 30 на сто, ако управлението на съответната колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от Управляващото дружество;
2. Дяловете по т. 1 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 както по отношение на не разсрочената част, така и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по т. 3;
3. Не по-малко от 40 на сто 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, а при особено голям размер на променливото възнаграждение изплащането на най-малко 60 на сто от сумата се разсрочва;

**4.** Управляващото дружество може да не прилага изискванията по т. 1 - 3 за лицата по чл. 3, 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.;

**5.** Когато възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, както и цялостните резултати на Управляващото дружество, като оценката на индивидуалните резултати се извършва въз основа на финансови и нефинансови показатели;

**6.** 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;

**7.** Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението или съвкупностите от променливи елементи, включва цялостен механизъм за корекции с цел отчитане на всички настоящи и бъдещи рискове;

**8.** Плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор, отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по начин, който да не насърчава неуспеха;

**9.** УД не изплаща гарантирано променливо възнаграждение;

**10.** 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;

**11.** Служителите се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързано с възнагражденията или отговорността, с цел намаляване на рисковото обвързаните ефекти върху възнаграждението им, предвидени в договорите им;

**12.** Лицата, които са получили променливо възнаграждение, трябва да го върнат изцяло или отчасти, когато е изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи, не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели за получаване на променливо възнаграждение, ако е налице значително влошаване на финансовото състояние на Управляващото дружество, водещо до негативни нетни финансови резултати, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността на дружеството, са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на Управляващото дружество, както и в случай на престъпление или разкриване на сериозни пропуски, злоупотреби, липси, които в значителна степен са влошили доверието и/или резултата на УД. В договорите на тези лица се включват клаузи, които да гарантират връщането на гореописаното възнаграждение. Решението за възстановяването се взема от Съвета на директорите;

**13.** Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на посочените в Политиката изисквания.

**(2)** УД определя подходящо съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, като постоянното възнаграждение да представлява достатъчно висок дял от цялото възнаграждение и да позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност променливо възнаграждение да не се изплаща.



**(3)** Настоящата политика се променя в случай, че възникне възможност от 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 конкретните лица, както и полезния ефект от квалификацията и опита на различните категории персонал, както и критерии за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на ЗДКИСДПКИ и други нормативни актове.

#### **IV. ПРИЕМАНЕ, ПРИЛАГАНЕ, ПРЕГЛЕД И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ПОЛИТИКАТА**

**Чл. 14. (изм. 30.09.2020 г.) (1)** Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите в сътрудничество със Звено „Нормативно съответствие“ и 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) (изм. 30.09.2020 г.)** Настоящата политика се приема от Съвета на директорите. 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) (нова 30.09.2020 г.)** Главният счетоводител на Дружеството извършва преглед на изпълнението на Политиката най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 60 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, съставя доклад за прегледа и го представя в същия срок на Звено „Нормативно съответствие“. В случай на несъответствия, пропуски или неизпълнение на Политиката, главният счетоводител предоставя всички относими документи на Ръководителя на Звено „Нормативно съответствие“.

**(4) (изм. 30.09.2020 г.)** Изпълнението на Политиката се подлага на централен и независим вътрешен преглед, осъществяван от Звено „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, Ръководителят на Звено „Нормативно съответствие“ изготвя съответен доклад до Съвета на директорите.

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

**Чл. 15 (1)** УД оповестява пред заинтересованите лица информация 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.

**(2) (изм. 30.09.2020 г.)** Оповестяването на информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма. На оповестяване подлежи, в случай на необходимост и прилагане от Управляващото дружество, информацията относно:

- 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, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;
- връзката между заплащането и постигнатите резултати;
- критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;
- критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на

акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;

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

**(3)** (изм. 30.09.2020 г.) Политиката за възнагражденията на УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД е достъпна на интернет страницата на Дружеството [www.selectam.bg](http://www.selectam.bg). Копие на Политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

**(4)** (изм. 30.09.2020 г.) Политиката се представя за запознаване на служителите на Дружеството при приемането ѝ, както и при всяко изменение. Политиката е на разположение на лицата по чл. 3, ал. 1, за които се отнася. Когато това е необходимо, в договорите на тези лица се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията. Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД „Селект Асет Мениджмънт“ ЕАД на заседание проведено на 28.12.2016 г., изменена с решение на СД на заседание проведено на 30.09.2020 г.