

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА на УД АЛАРИК КЕПИТЪЛ АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. УД АЛАРИК КЕПИТЪЛ АД /УД/ приема и прилага настоящата политика /Политика/ с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията в управляващото дружество, които могат да включват заплати и други финансови и материални стимули.

Чл. 2. С тази Политика УД цели:

1. установяването 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 на управляващото дружество;
2. възнагражденията на служителите да са в съответствие с бизнес стратегията на дружеството (програмите за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД;
3. прилагането на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;
4. осигуряването на разумното и ефективно управление на риска и ограничаването на поемането на риск, който надвишава приемливите нива;
5. насърчава управление на риска по начин, който не поощрява на поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните от УД договорни фондове, както и не засяга изпълнението на задължението на УД да действа в най-добър интерес на колективните инвестиционни схеми.
6. съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и на инвеститорите в управляваните договорни фондове.

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 и намира приложение спрямо възнагражденията на следните категории персонал, в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми:

1. висшия ръководен персонал – членовете на Съвета на директорите на дружеството;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции;
4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 - 2 и чиито професионални дейности

оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми.

(2) Възнагражденията по 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, мащаба и комплексността на дейността на УД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.

(2) УД 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) Председателят на СД и Изпълнителният директор 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 договорни фондове. При вземането на решения те отчитат не само интересите на персонала, но и дългосрочните интереси на акционерите в дружеството, както и на притежателите на дялове в управляваните договорни фондове.

II. ЕЛЕМЕНТИ НА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО

Чл. 5. (1) Възнаграждението на персонала на УД 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 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 съразмерни 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 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 финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнагражденията им.

(3) Структурата на възнагражденията на служителите по 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. (1) Възнаграждението на висшия ръководен персонал се определя в съответствие с техните правомощия, отговорности и опит.

(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.

Чл. 9. Структура на възнагражденията в УД

(1) УД формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори;

(2) За целите на този член постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат. (3) 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.

(4) Възнагражденията в УД могат да включват непаричен компенсационен пакет - средства за здравна профилактика, средства за подобряване 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) 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 не изплаща на служители възнаграждения, стимули, бонуси и други облаги от активите на управляваните договорни фондове.

Чл.13. (1) УД не формира и не изплаща променливо възнаграждение. За целите на този член 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.

(2) Настоящата политика се променя незабавно 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. (1) Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите, който я приема и контролира нейното прилагане.

(2) Съветът на директорите извършва 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.

(3) Политиката и нейното прилагане са обект на периодичен и независим преглед, осъществяван от звеното за 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 звеното за Нормативно съответствие изготвя съответен доклад до Съвета на директорите (4) 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) Оповестяването на и информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) Политиката за възнагражденията на УД е достъпна на интернет страницата на дружеството www.alagic.bg. Копие на Политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

(4) Политиката се представя за запознаване на служителите на дружеството при приемането и, както и при всяко изменение. Политиката е на разположение на служителите в офиса на УД.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД „Аларик Кепитъл” АД на заседание проведено на 02/03/2018г. и отменя и заменя досега действащата Политика за възнагражденията на УД.