

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В  
УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО „КАПМАН АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД**

**I. Общи положения**

**Чл. 1.** УД “Капман Асет Мениджмънт” АД (УД) приема и прилага настоящата политика за възнагражденията 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.** Настоящата политика 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.

**Чл. 3.** Политиката се прилага при подготовката, сключването, изменението и допълнението на индивидуалните трудови или граждански договори, както и при определянето на възнагражденията по договорите за управление на Съвета на директорите (СД) от Общото събрание на акционерите на “Капман Асет Мениджмънт” АД.

**Чл. 4.** При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на “Капман Асет Мениджмънт” АД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.

**Чл. 5.** В политиката са заложили следните основен принципи:

- насърчаване на благоразумното и ефективното управление на риска и нестимулиране поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми;
- незасягане изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема;
- съответствие с реализирането на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;
- защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на УД;
- прилагане на мерки за избягване конфликт на интереси;
- съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и на инвеститорите в управляваните договорни фондове;
- осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на СД и други лица по чл. 6 с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството;
- недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносложно третиране на членовете на СД на дружеството и другите лица по чл. 6 при определяне и договаряне на възнагражденията.
- отчитане на задълженията и приноса на всеки един от лицата по чл. 6 в дейността и резултатите на дружеството.

**Чл.6.** Политиката за възнагражденията в Управляващо дружество „Капман Асет Мениджмънт“ АД се прилага относно възнагражденията на следните категории персонал в Дружеството:

1. висшия ръководен персонал;

2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове в дейността на управляващото дружество –служителите и ръководителят на отдел „Управление на риска“;

3. служители, изпълняващи контролни функции - служителите и ръководителят на звено „Нормативно съответствие“;

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 управляващото дружество и върху рисковия профил на управляваните договорни фондове.

## **II. Изисквания при прилагане на политиката за възнагражденията**

**Чл. 7.** Възнагражденията на лицата по чл. 6, т. 1, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие се контролират пряко от комитета по възнагражденията. В случай, че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от СД на УД.

**Чл. 8.** Изискванията по чл. 7. 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 колективни инвестиционни схеми в полза на лицата по чл. 6, както и на всеки друг служител, чието общо възнаграждение е съпоставимо с възнагражденията на лицата по чл. 6.

**Чл. 9.** Лицата по чл. 6, т. 3 получават възнаграждение, съобразено с постигане на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

**Чл. 10.** Когато възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката на 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.

**Чл. 11.** Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективната 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 на възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

**Чл. 11а. (нов 27.10.2020г.) (1)** Възнагражденията се формират по начин, който да не позволява накърняване на независимостта на лицата по чл. 6 и не позволява те да се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнаграждението им.

**(2)** Възнаграждението на лицата, които работят по договор за управляващото дружество, участващи в извършването на дадена дейност и възнаграждението на други служители на управляващото дружество, участващи в извършването на друга дейност, или приходите, създадени от тях, не могат да бъдат пряко обвързани, ако може да възникне конфликт на интереси във връзка с тези дейности.

**(3)** Структурата на възнагражденията на лицата по чл. 6 се изгражда по начин, който осигурява независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на управляващото дружество, върху които те упражняват контрол, и

възнаграждението им е съобразено с постигнатите цели, свързани с функциите им, независимо от резултатите на отделите, които тези лица контролират.

(4) Управляващото дружество създава организационни условия, които да гарантират, че лицата по чл. 6, участващи в различни дейности, свързани с възможен конфликт на интереси, упражняват тези дейности в достатъчна степен на независимост, която отговаря на мащаба и дейността на управляващото дружество и на значимостта на риска от увреждане на интересите на клиентите.

### **III. Структура на възнагражденията**

**Чл. 12. (1) (изм. и доп. 25.09.2020г.)** „Капман Асет Мениджмънт“ АД може да изплаща на лицата по чл. 6 както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение. При формиране на възнаграждението на всеки от служителите се определя съотношение между постоянното и променливото му възнаграждение, като променливото възнаграждение не може да надвишава 70 % от средногодишното постоянно възнаграждение на съответния служител.

(2) С решение на компетентния орган на дружеството е възможно изплащане на допълнително здравно и/или пенсионно осигуряване.

(3) **(нова 25.09.2020г.)** „Капман Асет Мениджмънт“ АД може да не прилага изискванията по чл. 16-18 за съответния служител, ако общият размер на годишното му променливо възнаграждение не превишава 35 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лв.

**Чл. 13.** Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

**Чл. 14.(изм. и доп. 25.09.2020г.)** Постоянното възнаграждение представлява достатъчно висок дял от цялото възнаграждение и позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително и възможност променливо отношение да не се изплаща в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

- не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;
- 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;
- са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на управляващото дружество.

**Чл. 15. (1) (изм. доп. 25.09.2020г.)** Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

**(2)(нова 25.09.2020г.)** Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 6 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

**Чл. 16.** В зависимост от правилата на съответната колективна инвестиционна схема, която УД организира и управлява, най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове 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, като този праг може да бъде по-нисък, ако управлението на

колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от управляваното дружество.

**Чл. 17.** Инструментите по чл. 16 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. 18.

**Чл. 18. (1)(изм. и доп. 25.09.2020г.)** Когато в рамките на една година на лице по чл. 6 се изплаща променливо възнаграждение в размер на повече от една трета от брутното годишно възнаграждение, не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на лицето по чл. 6 и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител;

**(2)** 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.

**(3) (нова 25.09.2020г.)** Лицата по чл. 6 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл. 6 се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

**(4) (нова 25.09.2020г.)** 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 е съобразно текущите и бъдещите рискове.

**Чл. 19.** 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, и съответната колективна инвестиционна схема, 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. 20.** Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в от чл. 16 до чл. 19 изисквания.

**Чл. 21.** 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.

**Чл. 22.** УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения за получени годишни резултати, целеви бонуси за изпълнение на допълнително възложени или успешно изпълнени допълнителни задачи. Допълнителните възнаграждения могат да се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

#### **IV. Обезщетения при прекратяване на договор или пенсиониране на служители**

**Чл. 23.** Към настоящия момент УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД не е предвидило плащания на обезщетения при предсрочно прекратяване на договорите с лицата по чл. 6.

**Чл. 24.** Заплащането на обезщетения при пенсиониране трябва да бъде в релевантна на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

**Чл. 25.** При напускане на служител и/или при пенсиониране управляващото дружество задържа възнаграждението под формата на инструменти по чл. 16 за срок от 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител, обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по чл. 16, които служителят няма право да прехвърля за 5 години.

#### **V. Комитет по възнагражденията**

**Чл. 26.** “Капман Асет Мениджмънт” АД не създава Комитет по възнагражденията предвид мащаба на своята дейност и настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на ЗДКИСДПКИ и други нормативните актове.

**Чл. 27.** Съветът на Директорите на “Капман Асет Мениджмънт” АД и главния счетоводител отговаря за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчита тяхното влияние върху риска и управлението на риска, капитала и ликвидността на управляващото дружество. При вземането на решения се отчитат не само интересите на персонала, но и дългосрочните интереси на акционерите в дружеството, както и на притежателите на дялове в управляваните договорни фондове.

**Чл. 27а. (нов 25.09.2020г.)** Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по чл. 6, т. 3 се наблюдава пряко от независимите членове на съвета на директорите.

#### **VI. Приемане, прилагане и преглед на политиката**

**Чл. 28.** Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на “Капман Асет Мениджмънт” АД в сътрудничество с отдел “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 от управлението на риска.

**Чл. 29.** Членовете на СД на “Капман Асет Мениджмънт” АД, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазване на изискванията на настоящата политика най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

**Чл. 30.** Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от отдела за нормативно съответствие най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

**Чл. 31.** Политиката се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

## **VII. Оповестяване на политиката**

**Чл. 32. (изм. и доп. 25.09.2020г.)(1)** Политиката за възнагражденията на УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД е предоставена на заинтересованите лица на сайта на дружеството и при поискване се предоставя безплатно на хартиен носител.

**Чл. 32а. (нов 25.09.2020г.)** На оповестяване подлежи 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.

**Чл. 32б. (нов 25.09.2020г.)** УД създава ред за уведомяване на служителите по чл. 6 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.

**Чл. 33. (изм. и доп. 25.09.2020г.)** В Проспектите и в годишните одитирани финансови отчети на КИС, които „Капман Асет Мениджмънт“ АД организира и управлява, се представя резюме на Политиката за възнаграждения. Посочва се интернет страницата, на която са оповестени подробности относно актуалната политика за възнагражденията. Предоставената информация включва най-малко описание на:

- 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;
- начините на изчисление на възнагражденията и стимулите, имената и длъжността на лицата, отговорни за разпределянето на възнагражденията и стимулите. В Проспектите и Документите за ключова информация е включена декларация, че копие на политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

**Чл. 34.** В годишните отчети на колективните инвестиционни схеми, които УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД управлява се представя информацията относно политиката за възнагражденията със следното съдържание:

- общият размер на възнагражденията за финансовата година с разбивка по постоянни и променливи възнаграждения, изплатени от управляващото дружество на неговите служители, броят на получателите и когато е

приложимо, всички суми, изплатени пряко от самата колективна инвестиционна схема, включително такса за постигнати резултати;

- общата сума на възнагражденията с разбивка по категориите служители или други членове на персонала съгласно чл. 108, ал. 1 ЗДКИСДПКИ;
- описание на начините на изчисление на възнагражденията и облагите;
- резултатът от прегледите по чл. 108, ал. 5 и 6 ЗДКИСДПКИ, включително евентуално констатирани нередности;
- съществените промени в приетата политика за възнаграждения.

Настоящата Политиката за възнагражденията е приета на 28.12.2016 г. от Съвета на директорите на УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД на основание чл. 108, от Наредба № 44 от 20.03.2013 г. за изискванията към дейността на колективните инвестиционни схеми, управляващите дружества, националните инвестиционни фондове и лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове, на Комисията за финансов надзор, изменена и с решение на Съвета на директорите на УД „Капман Асет Мениджмънт“ АД от 27.10.2020г.