

## ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В „ЕКСПАТ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” ЕАД

### Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

#### *Правно основание*

**Чл. 1.** (Изм. с Решение на Съвета на директорите от 15.03.2018 г.) Настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията в „Експат Асет Мениджмънт” ЕАД се приема в съответствие с изискванията на чл. 108 и 108а от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ).

#### *Приложно поле*

**Чл. 2.** (1) Настоящата Политика се прилага по отношение на възнагражденията на следните категории служители:

- i. членовете на Съвета на директорите и служителите на ръководни длъжности;
- ii. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
- iii. служителите, изпълняващи контролни функции;
- iv. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. i) и ii) и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на „Експат Асет Мениджмънт” ЕАД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

В обхвата на чл.108, ал. 1, т. 4 от ЗДКИСДПКИ се включват лицата, заемащи следните позиции – портфолио мениджъри и риск мениджъри, които имат пряко влияние върху рисковия профил на КИС.

(2) (Изм. с Решение на Съвета на директорите от 15.03.2018 г.) Дружеството създава комитет по възнагражденията, който осигурява извършването на компетентна и независима преценка на политиката за възнагражденията и практиката на управляващото дружество по прилагането ѝ. Комитетът по възнагражденията отговаря за подготовката на решенията на управителния орган относно възнагражденията, включително за онези от тях, които влияят върху риска и управлението на риска на управляващото дружество или на управляваните колективни инвестиционни схеми.

## Глава втора ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

### *Видове възнаграждения*

Чл. 3. Възнагражденията на служителите по чл. 2 могат да бъдат постоянни и променливи. Променливите възнаграждения са традиционните възнаграждения като великденски и коледни добавки, тринадесета и четиринадесета работна заплата, както и други допълнителни възнаграждения, които не са обвързани с резултатите на дейността на УД, или управляваните от него КИС, и са фиксирани или определяеми съгласно критерии в трудовите договори и Кодекса на труда.

### *Определяне на възнагражденията*

Чл. 4. Постоянните и променливите възнаграждения за различните категории служители се определят, както следва:

- i. за членовете на Съвета на директорите – с решение на едноличния собственик на капитала;
- ii. за всички останали служители по чл. 2 – от Изпълнителния директор.

### *Ръководни принципи при определяне на постоянното възнаграждение*

Чл. 5. При определяне на постоянното възнаграждение се следва принципа за конкурентност на пазара на труда и се съобразяват нуждите от привличане на добре квалифицирани и адекватно заплатени служители.

### *Ръководни принципи при определяне на променливото възнаграждение*

Чл. 6. Променливото възнаграждение не се изплаща разсрочено, както не се прилага задържане на променливо възнаграждение, което не е залегнало в трудовите договори на служителите на Дружеството.

### *Максимална горна граница на променливото възнаграждение и съотношение между постоянното и променливото възнаграждение*

Чл. 7. (1) Дружеството разпределя обща сума на променливите възнаграждения за всички служители за съответната година в размер, който не зависи от нетната печалба на дружеството или от постигнати други резултати.

(2) Конкретният размер на променливото възнаграждение за всеки служител в рамките на общата сума по ал. 1 се определя за всеки един служител индивидуално, като не може да надвишава:

- i. за членовете на Съвета на директорите и служителите на ръководни длъжности – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;

- ii. за служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;
- iii. за служителите, изпълняващи контролни функции – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение;
- iv. за 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 „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми – 200% от brutното им годишно постоянно възнаграждение.

#### ***Изплащане и разсрочване на променливото възнаграждение***

**Чл. 8.** (1) Изплащането на променливото възнаграждение не се разсрочва, освен ако това не е предвидено в нормативен акт.

(2) При предвидено в нормативен акт разсрочване на изплащането на променливото възнаграждение, разсрочването е на минимално изискуемата част и за минимално изискуемия по нормативния акт период.

(3) Начинът на изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение през периода на разсрочване се определя с решение на Съвета на директорите в съответствие с нормативните изисквания.

#### ***Ограничение на обезщетенията***

**Чл. 9.** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор на някое от лицата по чл. 2, отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и се определят така, че да не възнаграждават неуспех.

### **Глава трета УВЕДОМЯВАНЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ**

#### ***Уведомяване***

**Чл. 10.** Дружеството уведомява за настоящата Политика лицата, заемащи позиции, за които тя се прилага, при встъпването им в длъжност. Уведомлението може да бъде оформено и като приложение към договорите на тези лица.

#### ***Задължение за уведомяване при промени***

**Чл. 11.** Промените в политиката се свеждат по подходящ начин до знанието на лицата, за които се отнасят.

### **Оповестяване**

**Чл. 12.** Дружеството оповестява информация относно настоящата Политика и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона или търговска тайна.

## **Глава четвърта ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

### **Понятия**

**Чл. 13.** Посочените понятия са използвани в следния смисъл:

1. „Дружеството” е „Експат Асет Мениджмънт” ЕАД;
2. „Политиката” е настоящият акт в неговата цялост.

### **Съответствие с нормативни актове**

**Чл. 15.** В случай на последващи промени в нормативни актове и противоречие на Политиката с тях, то съответните разпоредби на Политиката се считат за автоматично отменени и заместени от съответните правни норми.

### **Приемане**

**Чл. 16.** Политиката е разработена и приета с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт” ЕАД от 19.12.2016 г. и изменена с Решение на Съвета на директорите на „Експат Асет Мениджмънт” ЕАД от 15.03.2018 г.

**СЪВЕТ НА ДИРЕКТОРИТЕ:**

.....  
(Николай Василев)

.....  
(Никола Янков)

.....  
(Лъчезар Димов)

.....  
(Никола Веселинов)