



**ПОЛИТИКА**

**ЗА**

**ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**НА**

**УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО**

**“ЗЛАТЕН ЛЕВ КАПИТАЛ” ЕАД**

Дата: 15.04.2021г.

## **Чл. 1. Общи положения и принципи**

- 1) Управляващото дружество приема и прилага настоящата политика с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията в УД „Златен лев Капитал“ ЕАД, която обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване.
- 2) При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на управляващото дружество, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.
- 3) Управляващото дружество прилага политиката като спазва следните основни принципи:
  - а) насърчаване на благоразумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не поощряване поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми;
  - б) съобразяване с бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;
  - в) прилагане на мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси;
  - г) съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на управляващото дружество и на инвеститорите в управляваните договорни фондове.
  - д) изпълнение на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на управляваните колективни инвестиционни схеми.
- 4) Настоящата политика 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 от Общото събрание на акционерите на управляващото дружество.

## **Чл. 2. Категории персонал, за които се прилага Политиката**

Настоящата политика има действие за следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности - членовете на съвета на директорите, както и другите ръководни длъжности във вътрешната организация, които имат отношение към осъществяване предмета на дейност на управляващото дружество;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служители, изпълняващи контролни функции; и

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 управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

### Чл. 3. Елементи на формиране на възнагражденията

- 1) Възнагражденията в Управляващото дружество се формират принципно в зависимост от следните основни елементи: нивото на длъжността, компетенции, постигнати резултати, като към настоящия момент възнагражденията имат само постоянен, но не и променлив елемент.

- Възнаграждение, в зависимост от **нивото на длъжността**:

Основният принцип на този елемент на формиране на възнаграждението е разбирането, че за еднакъв труд се дължи едно и също възнаграждение. Предвид необходимите знания и умения за длъжността, сложността и обема на възложените функции, както и отговорностите, длъжностите се подреждат по нива и основната заплата зависи от позиционирането им една спрямо друга в изградената вътрешна йерархична система.

- Заплащане в зависимост от **постигнатите резултати**:

Към настоящия момент в управляващото дружество не се формират променливи възнаграждения, които да зависят от постигнати резултати.

- Възнаграждение, зависещо от нивото на **компетенции**:

Този елемент на възнаграждение отчита квалификацията и опита на персонала и стимулира дългосрочното развитие на служителите. В рамките на едно ниво/длъжност може да има служители с различно възнаграждение в зависимост от етапа на развитие и придобития професионален опит. Освен, че е елемент при определяне на възнаграждението, оценката на нивото на компетенции е съществен елемент и при процеса на развитие на служителите. От една страна, се гарантира, че инвестициите в обучение са съгласно фирмените потребности, от друга - се стимулира дългосрочното развитие на служителите и индиректно се обвързват резултатите от развитието - повишаване на компетенциите с възнаграждението.

- 2) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от останалите служители на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.
- 3) Върху възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, се осъществява надзор от изпълнителния директор и Председателя на СД на Управляващото дружество.
- 4) Оценката на длъжността определя базовия размер на възнагражденията като постоянен елемент.
- 5) Изпълнителния директор и Председателя на СД на Управляващото дружество формират конкретния размер на възнагражденията на

всички служители от всички нива на организационната структура на дружеството и от всички категории, определени с настоящата Политика.

6) Принципи, които се прилагат при формиране и изплащането на трудовите възнаграждения на лицата, които работят по договор за Управляващото дружество, са:

6.1. Правилно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове при регламентиране заплащането на труда;

6.2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешките ресурси;

6.3. 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;

6.4. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните индивидуални работни заплати;

6.5. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите и дейността на дружеството;

6.6. Избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск.

7) При оценяване на трудовото представяне на служителите се използват също така и нефинансови критерии за съответствие на изпълняваните задължения с Правилата за вътрешна организация и спазване на стандартите за визия и поведение на работното място, в съответствие с обичайната корпоративна култура и етични норми.

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

#### **Чл. 4. Структура на възнаграждението**

1) Управляващото дружество формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори.

2) Управляващото дружество изплаща задължителни социални и здравни осигуровки.

3) Управляващото дружество не определя променливо възнаграждение.

4) Управляващото дружество не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.

5) Настоящата политика се променя незабавно в случай, че възникне възможност от формиране на променливо възнаграждение, или предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране. Промяната следва да съдържа критерии за оценка на финансовото състояние на Управляващото дружество, 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 кателогии персонал, както и критерии за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на Наредба № 48.

- 6) Управляващото дружество изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер в предвидените в Кодекса на труда извънредни случаи като напр. за извънреден труд.
- 7) Управляващото дружество 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.
- 8) Допълнителни възнаграждения се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдеще период.
- 9) Възнагражденията в Управляващото дружество 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. Непаричния компенсационен пакет не включва безплатно облекло и застраховки.
- 10) Управляващото дружество не се възползва от извънредна държавна помощ.

#### **Чл. 5. Комисия по възнагражденията**

- 1) Управляващото дружество не създава Комисия по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, Управляващото дружество ще създаде такава комисия при прилагане на нормативните актове и Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата на ПКИПЦК.
- 2) Изпълнителният директор и Председателят на СД на Управляващото дружество 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. 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.

#### **Чл. 6. Приемане, прилагане и преглед на политиката**

- 1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на управляващото дружество 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.

- 2) Членовете на Съвета на директорите на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията на настоящата политика и нормативните изисквания, най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.
- 3) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от Ръководителя на отдел „Нормативно съответствие“ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като при констатирана необходимост от промяна изготвя съответен доклад до Съвета на директорите на управляващото дружество.
- 4) Политиката се актуализира съобразно, законодателните промени, промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

#### **Чл. 7. Оповестяване на политиката**

- 1) Управляващото дружество оповестява пред заинтересованите лица информацията 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 информацията може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма. Управляващото дружество предоставя в годишните финансови отчети обобщена количествена информация относно изплатените възнаграждения.
- 3) На оповестяване подлежи информацията относно:
  1. 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;
  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.
- 4) Ръководителят на отдел „Нормативно съответствие“ в управляващото дружество уведомява служителите относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях, както при тяхното постъпване, така и незабавно при промяна на политиката. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията.
- 5) 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.

#### **Чл. 8. (нов, 15.04.2021г.) Прозрачност на политиката във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивост**

- 1) Настоящата Политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта, съобразно Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги.
- 2) Управляващото дружество като участник на финансовия пазар и като финансов съветник следи риска за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения, свързан със събития или условия от екологично, социално или управленско естество, които ако настъпят, могат да причинят действителни или потенциално съществени отрицателни въздействия върху стойността на инвестицията, но не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определянето и изплащането на възнагражденията. Не са определени критерии, според които оценката или намаляването на рисковете за устойчивост биха се заплащали отделно или биха се отразили върху размера на договореното възнаграждение.

#### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1.** Настоящата Политика за възнагражденията на Управляващото дружество е приета на 25.06.2013г. от Съвета на директорите, на основание чл. 108 от ЗДКИСДПКИ и Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и е задължителна за всички лица, работещи по договор за управляващото дружество. Настоящата Политика е променена на 06.12.2016г. от Съвета на директорите, в съответствие с измененията на чл. 108 от ЗДКИСДПКИ от 30.09.2016г., в сила от 01.01.2017г. Настоящата Политика е изм на 23.01.2017г., изм. с решение от 30.09.2020 г. изм. с решение от 15.04.2021г. на Съвета на директорите