

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА „ПФБК АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД приема и прилага политика за възнагражденията на служителите, във връзка с изпълнението на техните отговорности и задължения по осъществяването на контрол и управлението на дейността на дружеството и с оглед надеждното и ефективно управление на риска и избягването на конфликти на интереси.

(2) Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни критерии и изисквания при определяне на възнагражденията на служителите на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД, с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни служители и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите.

(3) (Изм. и доп. на 12.04.2021 г. и 06.04.2023г.) Политиката за възнагражденията на УД „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД поставя рамка за съобразяването и интегрирането на рисковете за устойчивостта при отчитане на европейското и национално законодателство, целящи устойчивост (включително член 5 от РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2088 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 27 ноември 2019 година относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги). Информация във връзка с устойчивостта, интегрирането на рисковете за устойчивостта и отчитането на неблагоприятни въздействия е налична на електронната страница на УД www.ffbham.bg

Чл. 2. (1) (Изм. и доп. на 30.09.2020 г.) Политиката за възнагражденията се разработва от управителните органи в сътрудничество със службата за вътрешен контрол 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. Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и допълнение, се приема от Съвета на директорите на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД, който отговаря и за нейното прилагане и периодично преглеждане.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Членовете на управителния орган 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 относимите изисквания по чл. 108, ал. 3 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ), най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(3) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) 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.

(4) Политиката за възнагражденията е ясна и документирана и е на разположение на служителите, за които се отнася.

(5) „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД прилага Политиката за възнагражденията на служителите си в съответствие с нормативните изисквания за управляващите дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството.

Чл. 3. (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД оповестява пред заинтересованите лица изискуемата информация относно политиката за възнагражденията в съответствие с чл. 12 от настоящите правила.

Чл. 4. (1) „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД приема и прилага политика, 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, за следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности – членовете на Съвета на директорите, както и други ръководни длъжности, имащи отношение към предмета на дейност на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД;

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 дейности оказват влияние върху рисковия профил на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД, и върху рисковия профил на управляваните от него фондове, съответно колективни инвестиционни схеми.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите в сътрудничество със звеното за нормативно съответствие, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

Чл. 5. (1) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията:

1. насърчава разумното и ефективното управление на риска и не стимулира поемането на рискове, несъответстващи на рисковите профили и правилата на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема;

2. е съобразена с бизнес стратегията на дружеството, програма за дейността, правилата и политиките, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;

3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на управляващото дружество и инвеститорите в колективните инвестиционни схеми;

5. (изм. на 17.09.2024) е взела предвид съответни фактори, като например, но не само, ролята, изпълнявана от съответните лица, вида на предлаганите продукти и методите на разпространение (напр. с консултация или без консултация, присъствено или чрез телекомуникационни/електронни съобщения).

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията е съобразена с размера и организацията на управляващото дружество, както и с характера, обхвата и сложността на дейността му, като при необходимост се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД.

(3) (Изм. и доп. на 12.04.2021 г.) Политиката за възнагражденията е съобразена с Политиката за интегриране на рисковете за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения на УД ПФБК Асет Мениджмънт АД. При определянето на рисковете, относими към тази Политика, се отчитат факторите на устойчивост както и рисковите индикатори, свързани с тях.

II. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 6. (1) При формиране на възнагражденията на служителите на дружеството се прилагат следните основни принципи:

- Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД;
- Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на служители с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.
- Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнагражденията.
- Отчитане на задълженията, ангажираността и приноса на всеки един служител в дейността и резултатите на дружеството.
- Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който да надвишава допустимото ниво.
- Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции, които разработват Политиката по възнагражденията.

- (Изм. и доп. на 12.04.2021 г.) Осигуряване на последователност и насърчаване на стабилно и ефективно управление на риска свързан с устойчивостта, когато това е приложимо, и в случаите когато устойчивостта се разглежда като специфичен параметър за оценка на служителите и мениджмънта на компанията.
- (Нова от 06.04.2023 г.) недопускане на всяка форма на дискриминация (по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите.
- (Нова от 06.04.2023 г.) осигуряване на възнагражденията на всички служители, включително и категоризирания персонал, да бъдат неутрални по отношение на пола, т.е. всички служители, независимо от техния пол, да получават еднакво възнаграждение за равен труд или за труд с равна стойност.
- (Нова от 06.04.2023 г.) осигуряване на неутрален по отношение на пола подход към увеличаването на заплащането и на кариерното развитие за всички служители, включително и категоризирания персонал=

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 7. (1) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г. и 06.04.2023г.) Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени от дружеството за извършваните от служителите дейности, като предотвратява всяка форма на дискриминация (включително, но не само, по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

(3) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г. и на 17.09.2024 г.) Структурата на възнагражденията, както и критериите, използвани за оценка на резултатите от дейността, се изграждат по начин да не поражда конфликт на интереси или стимули.

(4) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Възнагражденията се формират по начин, ненакърняещ независимостта на служителите, като те не 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 увеличението на възнаграждението или неговото изплащане.

(5) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Възнаграждението се формира по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за дружеството, или приходите, реализирани от съответната дейност.

(6) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) 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.

(7) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) 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.

(8) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Ефектът от механизмите на отчитането на риска, заложили във възнаграждения на служителите, не може да се намали с използване на лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността на служителите.

Чл. 8. (Изм. и доп. на 04.04.2018 и на 17.09.2024г) (1) Предвид размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на осъществяваните от управляващото дружество дейности, възнагражденията на мениджърите и служителите му могат да бъдат двукомпонентни, а именно: постоянни и променливи. За всяка категория персонал съотношението между постоянното и променливото възнаграждение е различно, като максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава максималната горна граница на постоянното възнаграждение. Критериите, използвани за оценка на увеличенията и повишенията на заплатите, отговарят на изискванията на MiFID II за възнагражденията.

(2) Постоянното възнаграждение представлява плащания към съответното лице, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението на лицето и в него се включват основното възнаграждение (заплата) и

допълнителните трудови възнаграждения и/или други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство и договореното между страните.

(3) (изм. на 17.09.2024г.) Променливото възнаграждение се изплаща в парични средства и е елемент на общото възнаграждение под формата на премии и бонуси, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в чл. 108 от ЗДКИСДПКИ изисквания. Променливата част се изчислява и предоставя на линейна основа или когато променливата част зависи от няколко цели за резултатите, определени на различни равнища и даващи права върху различни суми или, за предпочитане, върху различни ставки на променливото възнаграждение.

(4) (изм. на 17.09.2024 г.) Променливото възнаграждение, 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. Възможно е изобщо да не се изплаща променливо възнаграждение.

(5) (изм. на 17.09.2024г.) Прилагат се критерии за последваща корекция на променливото възнаграждение, ако се установи случай на неправомерно поведение, може да се приложи удържане (т.е. намаляването на стойността на цялото или на част от отложеното променливо възнаграждение въз основа на последващи корекции на риска, преди то да е възникнало и възстановяване (т.е. връщането на собствеността върху сума от променливото възнаграждение, платено в миналото или което вече е било предоставено на институцията при определени условия). Механизмите за последваща корекция се задействат от съответни събития, като се отчита сериозността на всички пропуски или нарушения. Лицата трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи.

(6) Управляващото дружество не прилага изискванията по чл. 108, ал. 4, т. 11 - 13 ЗДКИСДПКИ, 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.

(7) Плащания, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не насърчават неуспех.

(8) (Изм. и доп. на 30.09.2020 г., изм. на 12.04.2021г. и на 17. 09.2024г.) Когато възнаграждението се състои от променливи компоненти, дружеството определя подходящи критерии за привеждане на интересите на съответните лица и дружеството в съответствие с тези на клиентите. Качествените критерии са ясно определени и насърчават съответните лица да действат в най-добрия интерес на клиента. При количествените критерии не се създават конфликти на интереси или стимули, в резултат на които съответните лица може да предпочетат собствените си интереси или интересите на дружеството в потенциален ущърб на един или друг клиент. Променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, цялостните резултати на управляващото дружество, цената на капитала и необходимата ликвидност, както и резултатите, свързани с целите за устойчивост, в случай, че се заложат такива специфични критерии. Променливото възнаграждение не трябва да насърчава прекалено поемане на рискове за устойчивостта, като се предвиди възможност за предварителни и последващи корекции на размера на променливото възнаграждение, за да се гарантират целите за устойчивост. Избягва се определянето на цели за ефективност, които могат да стимулират съответните лица да възприемат поведение, насочено към краткосрочни печалби, за да достигнат съответните прагове, като например цели от типа „всичко или нищо“, когато те могат да създадат конфликт на интереси или да увредят интересите на клиентите.

(9) (изм. на 17.09.2024 г.) Оценката за работата на лицето се основава на финансови и нефинансови показатели (критерии), като:

- изпълнение на специфични и краткосрочни задачи;
- съществен принос към финансовия резултат, като настоящата политика не изключва изплащане на променливо възнаграждение без отчитане на разликите в заеманите длъжности и конкретния принос на лицата;

- повишаване на професионалната квалификация;
- проявена лоялност и екипност;
- спазване на регулаторни изисквания и вътрешни процедури;
- справедливо отношение и удовлетвореност на клиенти.

(10) (Изм. и доп. на 30.09.2020 г.) Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;
2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;
3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на дружеството.

Чл. 9. (1) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) За целите на настоящите правила, под постоянно възнаграждение ще се разбира:

1. по трудови договори - основната работна заплата заедно с възнаграждението за ползване на годишен отпуск и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер;

2. 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.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Основната работна заплата е възнаграждението за изпълнение на определените в длъжностната характеристика на съответния служител трудови задачи, задължения и отговорности в съответствие на времетраенето на извършената работа.

(3) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г. и на 12.04.2021 г.) В допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се включват: (а) възнаграждения за образователна и/или научна степен; (б) за придобит трудов стаж и професионален опит; (в) допълнителни възнаграждения в зависимост от отработеното време – ношен или извънреден труд, време на разположение и др. УД 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. Допълнителни възнаграждения може да се изплащат след положителни финансови резултати на УД за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

(4) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са:

1. сложност и тежест на възложените задължения;
2. функционални отговорности на длъжността;
3. параметри на работната среда;
4. ниво на образование на служителя;
5. ниво в корпоративната структура, което заема;
6. професионален опит;
7. наложени ограничения (в това число забрана за извършване на определена дейност или действия, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и други).

(5) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Размерът на възнаграждението се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(6) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установения минималния месечен осигурителен доход за съответната професия.

(7) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ - 50 лева.

(8) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е най-малко 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, като по-висок процент се определя в индивидуалния договор.

(9) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Други стимули се определят и изплащат в съответствие със свободния финансов ресурс, при отчитане на настоящите и бъдещите рискове и ако не се застрашава стабилността на финансовото състояние на дружеството.

(10) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Стабилността на финансовото състояние на дружеството се определя с оглед:

1. способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база;
2. необходимата ликвидност;
3. цената на капитала;
4. всички видове настоящи и бъдещи рискове;

(11) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Дружеството може едностранно да увеличава възнаграждението на служителя, а намаление на възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

(12) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Възнаграждението се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор. Изчисляването на възнаграждението се извършва месечно.

(13) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Възнаграждението на служителите се изплаща в пари, не по-късно от последното число на месеца, за който се дължи, по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр. По искане на служителя, може да бъде изплатено и на негови близки.

(14) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Основната работна заплата се изплаща всеки месец, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор. Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата.

(15) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) При добросъвестно изпълнение на задълженията по трудов договор, на служителя е гарантирано изплащането на основното възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на основното възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

(16) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

(17) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Основната работна заплата на членовете на управителния орган на дружеството се определя от Общото събрание на акционерите.

(18) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) На служителите на дружеството, чиято дейност оказва съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми и чиито възнаграждения са съизмерими с тези на членовете на управителния орган и на служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, възнагражденията се определят от членовете на СД.

(19) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Ръководителят и служителите на звеното за нормативно съответствие и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;
2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.
3. (изм. на 17.09.2024 г.) има достъп по подходящ и независим начин до всички съответни документи и информация

(20) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата се наблюдава пряко от Съвета на директорите.

(21) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Възнаграждението на ликвидатор на дружеството, в случай на влизане в сила на решение на КФН за отнемане на лиценза му, се определя от КФН и е за сметка на дружеството.

(22) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Съгласно чл. 272, ал. 3, във връзка с чл. 268 от ЗДКИСДПКИ, квесторът получава за своята работа възнаграждение за сметка на управляващото дружество, в размер определен от КФН.

Чл. 10. (Изм. и доп. на 30.09.2020 г.) „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД създава ред за уведомяване на служителите по чл. 4, ал. 1 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. 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.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 11. (1) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) В случаите, в които дружеството има право да прекрати трудово правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на служителю обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестиято.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение от служителю без предизвестие, в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ, дружеството му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

(3) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения отчита реално постигнатите резултати на служителю и се определя във всеки конкретен случай така, че да не води до възнаграждаване на неуспех или некоректно поведение към дружеството, акционерите и клиентите му.

(4) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Размерът на обезщетениято не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно brutно трудово възнаграждение.

(5) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Дружеството може да изплаща и обезщетения, свързани с договори за предходна заетост. Размерът на тези обезщетения отчита дългосрочните интереси на дружеството, като тези обезщетения са свързани с неговата политика за задържане и привличане на служители.

(6) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Дружеството може да изплаща и обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност за период от време, поради конфликт на интереси.

(7) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) При никакви обстоятелства дружеството не сключва споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

V. ОПОВЕСТЯВАНЕ И КОНТРОЛ

Чл. 12. (1) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията, приета от Съвета на директорите се публикува на интернет страницата на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД - <http://www.ffbham.bg>. „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

(2) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Оповестяването на информация във връзка с ал. 1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация 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 възнаграждениято;
5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

(4) (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) В следните документи на дружеството се съдържа и оповестява информация, касаеща предоставяните възнаграждения на служителите:

1. В годишния отчет на управляваните КИС: общият размер на възнагражденията за финансовата година с разбивка по постоянни 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;

2. Към годишния си финансов отчет управляващото дружество представя информация за размера на възнагражденията на членовете на неговите управителни органи, информация за получените възнаграждения от управляващото дружество поотделно за всеки един от управляваните от тях колективни инвестиционни схеми и други портфейли.

3. В проспектите на управляваните от дружеството КИС:

- подробности относно актуалната политика за възнагражденията, които включват най-малко описание на начините на изчисление на възнагражденията и стимулите, имената и длъжността на лицата, отговорни за разпределянето на възнагражденията и стимулите, както и съставът на комитета по възнагражденията, ако има такъв, или

- резюме на политиката на възнаграждения и посочване на интернет страница, на която са оповестени подробности относно актуалната политика за възнагражденията и бонусите, които включват най-малко описанието на начините на изчисление на възнагражденията и стимулите, имената и длъжността на лицата, отговорни за разпределянето на възнагражденията и стимулите, състава на комитета по възнагражденията, ако има такъв, както и декларация, че копие на политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

4. Ключовата информация за инвеститорите включва и посочване на интернет страница, на която са оповестени подробностите относно актуалната политика за възнагражденията, които включват най-малко описание на начините на изчисление на възнагражденията и стимулите, имената и длъжността на лицата, отговорни за разпределянето на възнагражденията и стимулите, както и съставът на комитета по възнагражденията, ако има такъв, и декларация, че копие на политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

(5) (изм. на 17.09.2024 г.) Въведени са механизми за контрол и оценка на спазването на политики и практики за възнагражденията, за да се гарантира, че се постигат планираните резултати.

(6) (изм. на 17.09.2024 г.) Използват се широк набор от информация относно наблюдението на качеството на стопанската дейност и моделите на продажби, включително анализ на тенденциите и причините. Резултатите от тези анализи и проверки са ясно документирани и докладвани.

(7) (изм. на 17.09.2024 г.) Звеното за проверка на съответствието подпомага висшето ръководство при ефективното наблюдение на свързаните със спазване на изискванията рискове относно политиката за възнагражденията.

(8) (изм. на 17.09.2024 г.) Редовно се оценява дали използваните от дружеството инструменти за управление на информацията отразяват по подходящ начин качествените данни необходими за определяне на променливото възнаграждение, което плащат на съответните лица.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) Настоящата Политика е разработена и приета в съответствие с изискванията на чл. 108 от ЗДКИСДПКИ, Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията и съобразно Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за ПКИПЦК, издадени от ЕОЦКП и Препоръка на Комисията (2009/384/ЕО) относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги.

§ 2. (Изм. и доп. на 22.12.2016 г.) При разработването и актуализирането на Политиката са взети предвид относимите разпоредби на следните актове:

1. Търговски закон;
2. Кодекс на труда;
3. Наредба за договаряне на работната заплата;
4. Наредба за структурата и организация на работната заплата;
5. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски;

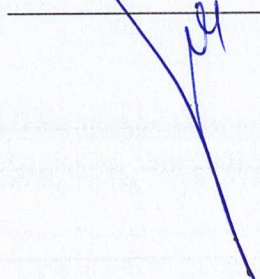
6. Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA (Насоките).

§ 3. (изм. на 17.09.2024г.) При промени в законодателството, които отменят и изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Съвета на директорите взема решение за нейното изменение или допълнение. До вземането на такова решение разпоредбите на политиката са тълкуват в съответствие със Законите на РБългария, Устава на дружеството. Политиката се преразглежда при всяко относимо и съществено изменение стопанска дейност или структура.

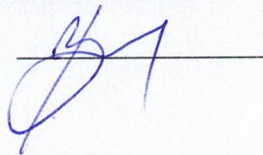
§ 4. Настоящата Политика за възнагражденията е приета на заседание на Съвета на директорите на „ПФБК Асет Мениджмънт“ АД с протокол от 18.09.2013 г. и е изменена на заседание на СД с протокол от 22.12.2016 г., както и на 04.04.2018 г., и на 30.09.2020 г., на 12.04.2021г. и 06.04.2023 г. и 17.09.2024 г.

Съвет на директорите:

Николай Костов



Веселин Радойчев



Александър Леков

