

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА „ЕЛАНА ФОНД МЕНИДЖМЪНТ“ АД

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящата политика за възнагражденията („Политиката“) определя критериите и принципите при формиране на възнагражденията на определени категории персонал в управляващо дружество „ЕЛАНА Фонд Мениджмънт“ АД („Управляващото дружество“).

Чл. 2. Настоящата политика:

1. съответства на принципите за разумно и ефективно управление на риска и го насърчава, като не поощрява поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, устава, правилата или учредителните документи на управляваните инвестиционни фондове (колективни инвестиционни схеми и национални инвестиционни фондове);

2. съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на Управляващото дружество и на управляваните инвестиционни фондове или на инвеститорите в тях;

3. е съобразена с изискванията за прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита на интересите на клиентите на Управляващото дружество и инвеститорите в управляваните инвестиционни фондове.

Чл. 3. Настоящата политика се отнася за следните категории персонал на Управляващото дружество, по-долу обобщено наричани само „персонал“, а всеки от членовете на персонала поотделно наричан „служител“:

1. служителите на ръководни длъжности, както следва:

- а) членове на Съвета на директорите;
- б) лица с представителна власт.

2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове, както следва:

- а) служителите в отдел „Управление на активи“.

3. служителите, изпълняващи контролни функции, както следва:

- а) служителите в отдел „Вътрешен контрол и нормативно съответствие“;
- б) служителите в отдел „Управление на риска“.

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 инвестиционни фондове.

Чл. 4. Настоящата политика обхваща всички форми на възнаграждения, изплащани на служителите, в това число:

- 1. заплати;
- 2. финансови стимули;
- 3. материални стимули.

ГЛАВА ВТОРА ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И НАЧИНИ НА ИЗПЛАЩАНЕ

Чл. 5. Възнагражденията, изплащани от Управляващото дружество, се разделят на постоянни и променливи. Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял от общото възнаграждение на всеки член на персонала.

Чл. 6 (1) Постоянното възнаграждение представлява всякакви плащания към служители, които не се формират на база оценка за изпълнението на дейността на служителя.

(2) Постоянното възнаграждение включва:

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

2. Плащания, установени в индивидуални договори за управление и други нетрудови отношения.

(3) Критериите за определяне на постоянното 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. нивото на служителя в корпоративната структура;

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.

(4) Дружеството може едностранно да увеличава постоянното възнаграждение на служителя. Намаление на възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

(5) Постоянното възнаграждение се изчислява на месечна база, в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор със съответния служител.

(6) Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 5-то число на месеца, следващ месеца за който се начислява.

Чл. 7. (1) Променливото възнаграждение е такова, което се дава на служителя, въз основа на критерии за резултати и включва премии, бонуси и други възнаграждения за успех. То не се изплаща по посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в ЗДКИСДПКИ изисквания.

(2) 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 служителя, 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, включително с намаляване на текущи компенсации, намаляване на суми, начислени за минал период, или възстановяване на вече начислено възнаграждение.

(3) Управляващото дружество може да не изплати променливо възнаграждение в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определените в настоящата политика критерии и показатели;

2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на Управляващото дружество, особено в случаите когато в резултата на това може да се очаква прекратяване на дейността му;

3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на Управляващото дружество.

Чл. 8 (1) Променливото възнаграждение се обвързва с резултатите от дейността чрез комбинация от оценката за резултатите на отделния служител и на организационното звено, в което работи, или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, както и цялостните резултати на Управляващото дружество.

(2) При оценката на дейността на служителите, от значение са финансови и нефинансови критерии, като:

1. придобитата професионална квалификация на служителя, както и от кога последният е на работа в Управляващото дружество;

2. постигнатите резултати от служителя, както в количествено (където такъв критерий е приложим) така и в качествено изражение;

3. ангажираността на служителя с дългосрочните цели и лоялността му към Управляващото дружество;

4. други.

(3) Оценката по ал. 2 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, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

(4) Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението или съвкупностите от променливи елементи, включва цялостен механизъм за корекции с цел отчитане на всички настоящи и бъдещи рискове.

(5) Ръководителят и служителите от отдел „Вътрешен контрол и нормативно съответствие“ получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

Чл. 9. (1) Най-малко 50% от променливото възнаграждение се състои от дялове на една или повече от колективните инвестиционни схеми, управлявани от Управляващото дружество, определени с решение на Съвета на директорите на Управляващото дружество.

(2) Променливото възнаграждение по предходната алинея се изплаща в парични средства, като служителите закупуват дялове от определените инвестиционни фондове на същата стойност. Служителите не могат да предявяват дяловете за обратно изкупуване през срока на задържане, който е равен на срока, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема.

Чл. 10. (1) Не по-малко от 40% от променливото възнаграждение на служителите се разсрочва за период с минимална продължителност от три години в зависимост от периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема, и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема.

(2) Когато променливото възнаграждение е в особено големи размери, разсрочената част от него е поне 60%.

(3) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещи рискове.

Чл. 11. Плащания, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответния служител и да са определени така, че да не насърчават неуспех.

Чл. 12. Управляващото дружество не предвижда изплащане на променливи възнаграждения или други облаги при пенсионирането на свои служители.

Чл. 12а. Управляващото дружество може да не прилага изискванията по чл. 9 и чл. 10 за съответния служител, ако общият размер на годишното му променливо възнаграждение не превишава 30 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лв.

ГЛАВА ТРЕТА

НАЧИНИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 13. Размерът на променливите възнаграждения се обсъжда и одобрява от Съвета на директорите на Управляващото дружество, който при вземане на решения за тях се ръководи от принципите, заложи в настоящата Политика. Обсъждания и вземане на решения се правят след приемането на годишния финансов отчет на Дружеството, както и извънредно, по предложение на член на Съвета на директорите.

Чл. 14. (1) Възможността да се изплащат променливи възнаграждения и техният размер се определят като Съветът на директорите на Управляващото дружество разглежда и обсъжда следните показатели:

1. резултатите от дейността на отделите за предходните две години;
2. финансовите резултати на Управляващото дружество за предходните две години;
3. състоянието в което се намира сектора и икономиката на страната.

(2) Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

(3) В случай че променливи възнаграждения ще бъдат изплащани, определеният за цялото Управляващо дружество общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между отделите/звената, след направена оценка на техния резултат, като процесът продължава, докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа при прилагане на критериите, посочени в настоящата Политика.

Чл. 15. На база сформиранията оценка от гореизброените критерии, Съвета на директорите решава в какъв размер да е променливото възнаграждение на конкретния служител.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

РАЗСРОЧВАНЕ И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 16. След като са конкретизирани размерите и формите на изплащане, Съветът на директорите взема решение за датите на плащане и съответно разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения и определя колективните инвестиционни схеми, дялове от които се придобиват за целите на чл. 9 от Политиката.

Чл. 17. Решенията за разсрочване следват ограниченията в тази връзка съгласно настоящата Политика.

Чл. 18. При всяко изплащане на отложено променливо възнаграждение, Съветът на директорите решава дали това няма да доведе до застрашаване стабилността на Управляващото дружество, вземайки предвид текущите му финансови резултати, резултатите на съответните отдели и оценките на служителите.

Чл. 19. (1) Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителят получил съответното възнаграждение е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Управляващото дружество.

(2) На възстановяване подлежи до 100% от изплатеното променливо възнаграждение.

(3) Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение.

(4) Без съгласието на служителя не могат да се правят удържки от постоянното му възнаграждение освен в предвидените в Кодекса на труда случаи. Общият размер на месечните удържки не може да надвишава размера, установен в чл. 446 от Гражданския процесуален кодекс.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА „А“

ИНФОРМАЦИЯ ВЪВ ВРЪЗКА С РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА СЪГЛАСНО РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2088

Чл. 19а. (1) „Риск за устойчивостта“ означава събитие или условие от екологично, социално или управленско естество, което, ако настъпи, може да причини действително или потенциално съществено отрицателно въздействие върху стойността на инвестицията. Значими фактори от екологично, социално или управленско естество са например борбата с промените в климата, трудово законодателство и условия на труд, социално равенство, добри корпоративни управленски практики.

(2) Управляващото дружество отчита факта, че финансовите инструменти на компании, които не са стриктни по отношение на стандартите от екологично, социално и управленско естество, носят присъщ риск, който може да засегне стойността на инвестицията в тях. Примери за рискови събития, свързани с устойчивостта, включват злополука, свързани с нанасяне на щети върху околната среда и последващ съдебен спор за обезщетения; съдебни дела и наказания за неспазване на трудово законодателство; негативна публична информация във връзка с нарушения на човешки права от дадена компания. Рисковете за устойчивостта обхващат и такива, които могат да се развият в дългосрочен план, например: експозиция към бизнес дейности, които могат да бъдат подложени на натиск поради климатичните промени (например, части от автомобилната индустрия); промяна на предпочитанията за продукти от клиентите (например, повишено предпочитание към по-устойчиви продукти); трудности при набирането на персонал; увеличени разходи (например, застрахователни компании, които са изправени пред искове поради променящите се метеорологични условия).

(3) При вземането на инвестиционно решение Управляващото дружество разглежда инвестициите на ниво емитент, като също така (където е уместно) на ниво разпределение на активите и ниво на регионално или секторно разпределение. Доколкото отразяването на рисковете за устойчивостта е свързано с достъп до качествена и достоверна информация и с разходи за получаване на такава, както и предвид размера на управляваните активи, естеството и обхвата на дейностите, които предлага, вътрешната организация, включително необходимостта от промени на вътрешните политики и процедури, въвеждане на нови технологични решения, Управляващото дружество разглежда рисковете за устойчивостта в

съвкупност заедно с останалите елементи, които могат да повлияят на възвръщаемостта на инвестициите и които се отразяват в цената на финансовите инструменти, но не ги отчита като самостоятелен елемент.

ГЛАВА ПЕТА

ПРИЕМАНЕ И ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 20. (1) Политиката за възнагражденията се изготвя и приема от Съвета на директорите на Управляващото дружество.

(2) Неизпълнителните членове на Съвета на директорите на Управляващото дружество извършват периодичен преглед на основните принципи на Политиката най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(3) Звеното за нормативно съответствие в Управляващото дружество извършва централен и независим вътрешен преглед за изпълнение на Политиката най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика отменя политиката за възнагражденията на управляващо дружество „ЕЛАНА Фонд Мениджмънт“ АД, приета с решение на Съвета на директорите от 3 Октомври 2013 г.

§2. Настоящата Политика е приета с решение на Съвета на директорите на управляващо дружество „ЕЛАНА Фонд Мениджмънт“ АД от 28.12.2016 г. и е изменена и допълнена с решение на Съвета на директорите от 24.09.2020 г., с решение на Съвета на директорите от 10.03.2021 г. и с решение на Съвета на директорите от 30.09.2021 г.