

# ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА „СТРАТЕГИЯ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД

## І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) „Стратегия 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 „Стратегия Асет Мениджмънт“ АД, с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни служители и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите.

Чл. 2. (1) Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и допълнение се приема от Съвета на директорите на „Стратегия Асет Мениджмънт“ АД, който отговаря и за нейното прилагане и периодично преглеждане.

(2) ( изм. 22.12.2016 г.) ( изм. 12.02.2018 г.) Прилагането на политиката за възнагражденията е обект на периодичен преглед най-малко веднъж годишно от неизпълнителния член на СД, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година. Отделът за Нормативно съответствие на дружеството извършва централен и независим преглед на политиката – не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледа.

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

(4) „Стратегия 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. (1) „Стратегия Асет Мениджмънт“ АД оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) Оповестяването на информация по ал. 1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) 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 възнаграждението;
5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

Чл. 4. ( изм. 22.12.2016 г.) ( изм. 12.02.2018 г.) (1) „Стратегия 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, които заплаща на следните категории персонал, които са идентифицирани съобразно Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA ( Насоките):

1. служителите на ръководни длъжности – членовете на Съвета на директорите, както и други ръководни длъжности, имащи отношение към предмета на дейност на „Стратегия 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 професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на „Стратегия Асет Мениджмънт“ АД, и върху рисковия профил на управляваните от него фондове, съответно колективни инвестиционни схеми.

(2). Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват управляващо дружество и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на управляващо дружество за ежедневното управление на управляващо дружество.

Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи и като прокуристи.

(3). Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на дружеството:

1. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри);
2. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (служители, обслужващи клиенти);
3. в длъжностната характеристика на които изрично е предвидено това.

(4). За служители, изпълняващи контролни функции в дружеството се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия.

Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: Управление на риска, Вътрешен одит, Вътрешен контрол (Нормативно съответствие).

(5) Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите в сътрудничество с отдела 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. 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията:

1. насърчава разумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи 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;

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.

(2) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на „Стратегия Асет Мениджмънт“ АД.

## II. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 6. ( изм. 22.12.2016 г.) При изготвянето и прилагането на политиката за възнагражденията управляващото дружество спазва следните изисквания, съобразени с размера и организацията на управляващото дружество, както и с характера, обхвата и сложността на дейността му:

1. политиката за възнагражденията 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 колективни инвестиционни схеми;

2. политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях и включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси;

Чл.7 ( нов 22.12.2016 г.) Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

Чл. 8 ( нов 22.12.2016 г.) Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

Чл. 9( нов 22.12.2016 г.) (1). Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

(2) Възнагражденията се формират по начин да не накърняват 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.

(3) 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 управляващо дружество, или приходите, реализирани от последните.

(4) 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;

(5) 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, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период;

(6) гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им;

