

## Експат Чехия Пи-Екс ЮСИТС БТФ

### ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

#### Съгласно изискванията на чл. 73 от Наредба 44

Експат Чехия Пи-Екс ЮСИТС БТФ няма назначени служители през финансовата 2018 г. и няма приета политика на възнагражденията.

Действащата политика за възнагражденията на Управляващото Дружество „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД е приета с Решение на Съвета на Директорите № 178 на 19.12.2016 г. Настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията в „Експат Асет Мениджмънт“ ЕАД се приема в съответствие с изискванията на Закона за изменение и допълнение на ЗДКИСДПКИ от 2016 год. за изискванията към възнагражденията и по специално с разпоредбите на чл. 108 и 108а и като се вземат предвид положенията на Директива 2014/91 ЕС за изменение на Директивата 2009/65/ЕО.

#### *Приложно поле*

**Чл. 2.** 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.

По преценка на ръководството Дружеството не създава комитет по възнагражденията.

### **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.

**Чл. 10.** 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.

През финансовата 2018 г. Експат Чехия Пи-Екс ЮСИТС БТФ не е изплащал постоянни и временни възнаграждения, поради факта че фонда няма служители, назначени в него.



.....  
Николай Василев  
Изпълнителен директор



.....  
Никола Веселинов  
Член на СД