

Експат Полша ВИГ20 ЮСИТС БТФ

ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Съгласно изискванията на чл. 73 от Наредба 44

Експат Полша ВИГ20 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 Полша ВИГ20 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

