

ПОЛИТИКА
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА „СЕРДИКА КАПИТАЛ“ ЕАД

І ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове „Сердика Капитал“ ЕАД (по-долу наричано само „ЛУАИФ“ или „дружеството“) регламентира системата за възнагражденията на служителите на дружеството.

Цели

Чл. 2. С приемането и прилагането на настоящата политика ЛУАИФ цели да установи ясни и обективни принципи и критерии при формиране на възнагражденията на служителите си.

Основни принципи

Чл. 3. Настоящата политика е изготвена при съобразяване размера и организацията на ЛУАИФ, както и с естеството, обхвата и сложността на дейността му и при прилагането ѝ се отчитат следните основни принципи:

1. Осигуряване на съответствие с принципите на разумното и ефективно управление на риска;
2. Нетолериране на поемането на риск, който не съответства на рисковите профили, устава или учредителните документи на управляваните алтернативни инвестиционни фондове;
3. Политиката за възнагражденията и структурата на възнагражденията не поощряват по никакъв начин прекаленото поемане на рискове за устойчивостта съобразно 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.
4. Незасягане изпълнението на задължението на ЛУАИФ да действа в най-добър интерес на управляваните алтернативни инвестиционни фондове или на инвеститорите в тях;
5. Осигуряване на съответствие с бизнес стратегията (в т.ч. правилата, политиките, процедурите и др.), целите, ценностите и интересите на ЛУАИФ и на управляваните алтернативни инвестиционни фондове или на инвеститорите в тях;
6. Предвиждане и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране или изплащане на възнагражденията на служителите;

Политика за възнагражденията

7. Съобразяване с принципите и добрите практики за защита на интересите на инвеститорите в управляваните от „Сердика Капитал“ ЕАД алтернативни инвестиционни фондове или други инвестиционни продукти.

Категории персонал

Чл. 4. (1) Настоящата политика намира приложение спрямо възнагражденията на категориите персонал, идентифицирани съгласно чл. 221, ал. 1 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ), както следва:

1. Служителите на ръководни длъжности;
2. Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. Служители, изпълняващи контролни функции;
4. Всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от ЛУАИФ алтернативни инвестиционни фондове.

(2). Служители на ръководни длъжности са физическите лица с изпълнителни функции, които управляват и представляват „Сердика Капитал“ ЕАД и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на ЛУАИФ за ежедневното управление на ЛУАИФ, както и лицата, заемащи други ръководни длъжности в администрацията, които имат отношение към осъществяване на предмета на дейност на дружеството. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като управляващи, представляващи и прокуристи, и лицата-ръководители на отдели, сектори и управления.

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

1. които сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на ЛУАИФ;
2. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри);
3. в длъжностната характеристика, на които изрично е предвидено това.

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

II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Принципни обстоятелства

Политика за възнагражденията

Чл. 5. Дружеството определя възнаграждение на служителите на съответните позиции, което му позволява да привлича, задържа и мотивира професионално квалифициран и опитен персонал, необходим за успешно развитие на дейността на ЛУАИФ.

Чл. 6. Не се допуска дискриминационно поведение по отношение на физически белези, принадлежности и убеждения и в тази връзка неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнаграждението.

Чл. 7. Отчитат се задълженията, ангажираността и приноса на всеки един служител в дейността и резултатите на ЛУАИФ.

Чл. 8. (1). Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от ЛУАИФ.

(2). ЛУАИФ не изплаща на лицата по чл. 5 възнаграждения, стимули, бонуси и други облаги за сметка на управляваните алтернативни инвестиционни фондове или средства на доверители и в ущърб на инвеститорите или доверителите. Независимо от ангажираността на определени служители на ЛУАИФ с дейността и резултатите на конкретен АИФ или доверител, фондът или доверителят не изплащат пряко възнаграждения, стимули, бонуси или други облаги на тези служители. Всякакви възнаграждения, изплатени от акционерите във фондовете или други свързани с фондовете лица или от доверителите, за извършваните от персонала дейности, свързани с управление на съответните АИФ и портфейли по доверително управление, са недопустими.

Чл. 9. (1). Служителите, изпълняващи контролни функции, получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които контролират.

(2) Начинът на определяне на възнаграждението на лицата, които работят по договор за ЛУАИФ, участващи в звеното за нормативно съответствие, не трябва да компрометираща тяхната обективност и не трябва да поражда възможност за това.

Чл. 10. (1). Структурата на възнагражденията се изгражда по начин, който да не поражда конфликт на интереси.

(2). Възнагражденията се формират по начин, който да не накърнява независимостта на служителите и те да не бъдат поставяни в ситуации, при които 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, при който да бъде избегната пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за ЛУАИФ, или приходите, реализирани от последните.

Политика за възнагражденията

(4). В случай че 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, както и на цялостните резултати на ЛУАИФ.

Чл. 11. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. Към настоящия момент „Сердика Капитал“ ЕАД предвижда изплащане само на постоянни възнаграждения.

Чл. 12. В случай, че бъде взето решение за формиране на променливо възнаграждение като част от възнаграждението на служителите, ЛУАИФ определя подходящи съотношения между постоянното и променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал и определя горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал.

Чл.13. 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. 14. ЛУАИФ не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 15. ЛУАИФ, който предоставя допълнителни услуги, не предоставя възнаграждение и не оценява резултатите от работата на своите служители по начин, който противоречи на задължението му да действа в най-добрия интерес на своите клиенти.

Чл. 16. Към настоящия момент „Сердика Капитал“ ЕАД не е предвидило плащания на обезщетения при предсрочно прекратяване на договорите с лицата по чл. 4 или при пенсиониране.

Постоянно възнаграждение

Общи положения

Чл. 17. (1). 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 – плащане, установено в индивидуалния договор, което не е поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнението на дейността.

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

(3). В допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се включват:

(а) възнаграждения за образователна и/или научна степен;

Политика за възнагражденията

(б) за придобит трудов стаж и професионален опит;

(в) допълнителни възнаграждения в зависимост от отработеното време – нощен труд, работа на смени, време на разположение и др.

Критерии за определяне на постоянното възнаграждение

Чл. 18. Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са следните:

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).

Размер на постоянното възнаграждение

Чл. 19. (1). Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2). Размерът на постоянното възнаграждение съставлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение на съответния служител, така че да позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, в случай че бъде взето решение за изплащане на такива.

Чл. 20. (1). Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установения минималния месечен осигурителен доход за съответната професия.

(2). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“, както и за научна степен „доктор на науките“ се определя при спазване изискванията на действащото трудово законодателство.

(3). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е 0,6 на сто (респ. съответен размер в зависимост от изискванията на действащото законодателство) за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, съгласно трудовото законодателство. По-висок процент се определя в индивидуалния договор.

(4). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, положен между 22:00 ч. и 6:00 ч. се определя при спазване изискванията на действащото трудово законодателство.

Политика за възнагражденията

(5). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд – труд, положен извън работното време на дружеството между 9:00 ч. и 18:00 ч. се определя при спазване изискванията на действащото трудово законодателство.

Изменение на постоянното възнаграждение

Чл. 21. (1). Дружеството може едностранно да увеличава постоянното възнаграждение на служителя.

(2). Намаление на постоянното възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

Изчисляване на постоянното възнаграждение

Чл. 22. Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

Чл. 23. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

Изплащане на постоянното възнаграждение

Чл. 24. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари, по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр и е декларирал.

Чл. 25. (1). Основната работна заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на един или на два пъти, в зависимост от уговореното в индивидуалния договор.

(2). Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер се изплащат заедно с окончателното плащане на основната работна заплата.

Чл. 26. Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който се отнася.

Чл. 27. Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление.

Чл. 28. ЛУАИФ може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, които не са променливи и не зависят по никакъв начин от постигнат резултат и не оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от ЛУАИФ алтернативни инвестиционни фондове, под формата на еднократни възнаграждения, целеви компенсации за изпълнение на допълнително възложени или успешно изпълнени задачи с голям обем и/или сложност. Допълнителни възнаграждения може да се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

Променливо възнаграждение

Чл. 29. Към настоящия момент „Сердика Капитал“ ЕАД не формира и не предвижда изплащане на променливи възнаграждения.

Политика за възнагражденията

III. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл. 30. (1). Към настоящия момент ЛУАИФ не предвижда предоставянето на облаги или други стимули, свързани с пенсионирането на персонала

(2). В случай, че ЛУАИФ приеме пенсионна политика като част от политиката за възнагражденията, то в нея следва да намерят отражение разпоредбите на приложимото национално законодателство.

IV. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 31. Към настоящия момент „Сердика Капитал“ ЕАД не е създадо Комитет по възнагражденията, с оглед своята вътрешна организация, размер, обхват и сложност на дейността. При необходимост ЛУАИФ може да създаде Комитет по възнагражденията, който да осигурява извършването на компетентна и независима преценка на политиката за възнагражденията и практиката на ЛУАИФ по прилагането ѝ, както и на въведените стимули за управление на риска.

V. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 32. (1) „Сердика Капитал“ ЕАД следва принципи на прозрачност и оповестява навременно пред всички заинтересовани лица подробности относно прилаганата политика за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информация, представляваща защитена от закона тайна.

(2) Информацията, която е относима и която подлежи на оповестяване по подходящ начин, избран от ЛУАИФ, включва:

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/дялове, 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. 33. ЛУАИФ включва в годишния си финансов отчет информацията, изискуема съгласно действащото законодателство.

Политика за възнагражденията

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 34. (1). Членовете на Съветът на директорите на ЛУАИФ, на които не е възложено управлението на дружеството и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията по чл. 221, ал. 3 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и другите предприятия за колективно инвестиране най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане.

(2) Нормативно съответствие преглежда и извършва актуализация на политиката веднъж годишно.

Чл. 35. Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от или с участието на 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.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на основание чл. 221, ал. 1 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и другите предприятия за колективно инвестиране.

§ 2. 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 Р. България, устава на дружеството.

§ 3. Настоящата политика е приета с единодушно решение на Съвета на директорите на „Сердика Капитал“ ЕАД, съгласно протокол от заседание, проведено на 15.12.2021 г. и променена с решение на Съвета на директорите на 15.03.2022 г.

§ 4. Настоящата политика се предоставя за сведение и спазване от персонала на ЛУАИФ.

Заверил:

Надежда Дафинкичева

Изпълнителен директор на „Сердика Капитал“ ЕАД