

## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В УД “ТРЕЙШЪН ИНВЕСТ” ЕАД

### РАЗДЕЛ I

#### ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.(1)** Настоящата Политика за възнагражденията на служителите в УД „Трейшън Инвест“ ЕАД (УД) (Политиката) се приема на основание чл. 33 и чл. 108 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ) и на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Наредба № 48) на Комисията за финансов надзор.

**(2)** Съветът на директорите на УД разработва политиката, периодично подлага на преглед основните ѝ принципи и е отговорен за нейното прилагане.

**(3)** С Политиката се определят принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията в УД .

**(4)** Политиката се прилага само по отношение на персонала по чл. 2, но не и по отношение на останалите служители на УД.

**Чл. 2.(1)** Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал, в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми:

- 1.** (изм. с решение от 17.11.2022г.)служителите на ръководни длъжности- членове на Съвета на директорите и Прокурист;
- 2.** (изм. с решение от 17.11.2022г.)служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – Ръководител отдел „Управление на риска“ /в случай че е създаден такъв/;
- 3.** (изм. с решение от 17.11.2022г.)служителите, изпълняващи контролни функции – Ръководител отдел „Нормативно съответствие“;
- 4.** всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на

служители по т. 1 и т. 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми (КИС).

**(2)** Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото УД, и които не поощряват поемането на рискове.

**(3)** Политиката за възнагражденията по ал.1 насърчава разумното и ефективното управление на риска на УД и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните КИС, както и не засяга изпълнението на задължението на УД да действа в най-добър интерес на КИС или на клиент.

**(4)** Служителите на ръководни длъжности са членовете на съвета на директорите на УД, Прокуриста, както и другите ръководни длъжности в администрацията, които имат отношение към

осъществяване предмета на дейност на УД. Навсякъде в настоящите правила, където се споменава "Съвет на директорите" се има предвид "Съвет на директорите и Прокуриста.

(5) Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на УД, които:

- а) сключват самостоятелно или съвместно с друго лице сделки за сметка на УД;
- б) осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри)
- в) в чиято длъжностна характеристика е предвидено задължение за поемане на рискове.

(6) Служителите, изпълняващи контролни функции в УД са ръководителят и служителите от отдел „Управление на риска“ и отдел „Нормативно съответствие“.

**Чл.3.(1)** Възнагражденията се формират по начин, който да не позволява накърняване на независимостта на лицата по чл. 2, ал.1 и не позволява те да 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 увеличение на възнаграждението им.

(2) Възнаграждението на лицата, които работят по договор за управляващото дружество, участващи в извършването на дадена дейност и възнаграждението на други служители на управляващото дружество, участващи в извършването на друга дейност, или приходите, създадени от тях, не могат да бъдат пряко обвързани, ако може да възникне конфликт на интереси във връзка с тези дейности.

(3) Структурата на възнагражденията на лицата по чл. 2, ал.1 се изгражда по начин, който осигурява независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на управляващото дружество, върху които те упражняват контрол, и възнаграждението им е съобразено с постигнатите цели, свързани с функциите им, независимо от резултатите на отделите, които тези лица контролират.

(4) Управляващото дружество създава организационни условия, които да гарантират, че лицата по чл. 2, ал.1, участващи в различни дейности, свързани с възможен конфликт на интереси, упражняват тези дейности в достатъчна степен на независимост, която отговаря на мащаба и дейността на управляващото дружество и на значимостта на риска от увреждане на интересите на клиентите или КИС.

**Чл. 4.** При определяне и изплащане на възнагражденията на персонала по чл. 2, ал. 1 УД спазва следните изисквания:

- 4.1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска;
- 4.2. не стимулира поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните КИС и надвишаващ приемливото ниво като цяло;
- 4.3. стреми се да избягва възникването на конфликти на интереси, като не създава предпоставки за наличието на такива;
- 4.4. взема предвид бизнес стратегията си, целите, ценностите и дългосрочните си интереси;
- 4.5. спазва принципите и добрите практики за защита интересите съответно на клиентите си и на инвеститорите в управляваните от него КИС.

## РАЗДЕЛ II

### ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. НАЧИНИ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ

**Чл.5. (1)** УД може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение на персонала по чл. 2, ал. 1.

**(2)** Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

1. Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато:

- не са изпълнени предварително определени в настоящата политика за възнагражденията критерии и показатели;
- е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността;
- са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на управляващото дружество.

**(3)** Променливото възнаграждение е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

1. Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

2. Лицата по чл. 2, ал. 1 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставеното променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

**(4)** По отношение на персонала по чл. 2, ал. 1 УД:

- а)** задължително предоставя постоянно възнаграждение;
- б)** не предоставя по принцип променливо възнаграждение, но може и да го предостави, след като Съветът на директорите на УД вземе съответното решение за това по реда и при условията, предвидени в Политиката. В случай, че вземе решение за изплащането на променливо възнаграждение, то в договорите с лицата по чл. 2, ал. 1 или в допълнителни споразумения към тях задължително се подписва клауза със съдържанието по ал. 3, т. 2 по-горе, преди изплащането на такова възнаграждение, ако до датата на вземане на решение такава клауза не е включена.

**(5)** (изм. с решение от 17.11.2022г.) УД приема, че подходящо е съотношение между постоянно и променливо възнаграждение, при което максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава 70% от максималната горна граница на постоянното възнаграждение. По отношение на различните категории персонал, УД определя следните максимални горни граници на променливото възнаграждение:

1. за служителите на ръководни длъжности- максимална горна граница - 70% от размера на годишното постоянно възнаграждение за съответното лице;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – максимална горна граница - 70% от размера на годишното постоянно възнаграждение за съответното лице;



3. служителите, изпълняващи контролни функции – максимална горна граница - 70% от размера на годишното постоянно възнаграждение за съответното лице;

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и т. 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми (КИС) - максимална горна граница - 70% от размера на годишното постоянно възнаграждение за съответното лице;

**(6)** Възнагражденията на лицата по чл. 2, ал.1, т. 1, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от комитета по възнагражденията, в случай че има създаден такъв. Когато няма такъв, възнагражденията се определят при подписване на договора с тях от страна на Изпълнителния директор и Прокуриста.

**(7)** Лицата по чл. 2, ал. 1, т. 3 получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

**Чл. 6.** Съветът на директорите изгражда структурата на възнагражденията на персонала по чл. 2, ал. 1 по начин при който:

**а)** да не се накърнява тяхната независимост при изпълнение на служебните им задължения;

**б)** одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, да са пряко свързани с увеличение на възнаграждението на съответното лице;

**в)** да не се стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;

**г)** да не се поражда конфликт на интереси спрямо структурните звена, които тези лица контролират.

**Чл. 7. (1)** Ръководителят и служителите на отдел „Нормативно съответствие“ на УД и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

**(2)** Спазването на Политиката по отношение на лицата по ал. 1 се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е създаден - от членовете на съвета на директорите на УД без изпълнителни функции.

**Чл. 8. (1)** Постоянното възнаграждение включва:

**а)** основната работна заплата, определена съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него;

**б)** допълнителните трудови възнаграждения, определени съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него и

**в)** други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в обхвата на буква „а“ и буква „б“, които са различни от променливото възнаграждение, предвидено в Политиката.

**Чл. 9.** При определяне на постоянното възнаграждение се отчитат следните критерии:

- а) наличния професионален опит, свързан със заеманата длъжност;
- б) функционалните отговорности на длъжността по трудовия договор, съобразно съответната длъжностна характеристика или тези по договора за управление;
- в) наличния професионален опит в УД;
- г) образование, квалификация и владеене на чужди езици;
- д) заемано ниво в корпоративната структура;
- е) наложени ограничения с оглед дейността (забрани за извършване на определени дейности и/или действия, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и други).

**Чл.10. (1)** Настоящата политика не изключва изплащането на допълнително възнаграждение, извън постоянното или променливото такова.

**(2)** Изплащане на допълнително възнаграждение се допуска тогава, когато възнаграждението се определя без диференциация между категориите персонал, функционалните задължения на отделните структурни звена на УД, нивото на изпълнение на изискванията, посочени в длъжностната характеристика за заеманата длъжност от страна на отделния служител и конкретните резултатите и/или принос на служителите. Допълнителното възнаграждение не е променливо възнаграждение и не е обвързано с оценка на дейността на съответното лице по чл. 2, ал. 1.

**(3)** Изплащането на допълнително възнаграждение се одобрява от Съвета на директорите на УД след положително заключение относно финансовите резултати на дружеството за изминал период и позитивни прогнози за бъдещ такъв, на база мотивирано предложение на изпълнителните директори на дружеството.

**(4)** Предложението за изплащане на допълнително възнаграждение се прави след:

а) положителна оценка на главния счетоводител относно влиянието на решението върху капиталовата база и ликвидността на дружеството и дали това решение не застрашава стабилността на УД, отчитайки финансовото му състояние като цяло, и

б) положителна оценка от ръководителя на звеното за управление на риска (или от Комитета по риска, ако такъв бъде създаден) доколко решението завишава поети рискове или може да породи нови и дали решението е съвместимо с разумното управление на риска и не противоречи на приетите и прилагани правила и практики в тази насока.

## РАЗДЕЛ III

### ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл.11. (1)** Променливото възнаграждение е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено, ако е съобразено с цялостното финансово състояние на УД и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, и съответната КИС, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на УД или на съответната КИС, общият размер на променливото възнаграждение се



намалява значително, включително с намаляване на текущи компенсации, намаляване на суми, начислени за минал период, или възстановяване на вече начислено възнаграждение.

(2) По смисъла на настоящата Политика променливото възнаграждение може да бъде:

а) финансово (парични средства в брой; акции; опции; анулиране на финансови задължения, включително заеми, при освобождаване на лицата по чл. 2, ал. 1; допълнителни пенсионни вноски; възнаграждение от трети страни, в това число чрез модели на отсрочени възнаграждения и/или възнаграждения чрез лихвени модели);

б) нефинансово (кариерно развитие; допълнително здравно осигуряване; осигуряване на средства за лични представителни разходи и/или щедри разходни сметки за лично ползване).

(3) Част от променливото възнаграждение (както за частта от него, която е разсрочена, така и за частта, която не е разсрочена) на лицата по чл. 2, ал. 1, може да представлява съвкупност от следните елементи: акции, непарични инструменти, равностойни на акции или други инструменти, свързани с акции, които са част от капитала на УД, в случай че същите не са допуснати до търговия на регулиран пазар и други инструменти, като във всеки момент те следва по адекватен начин да отразяват кредитното качество на УД като действащо предприятие и са подходящи за използване за целите на променливото възнаграждение.

(4) Решението относно конкретните инструменти, чрез които да се изплаща променливото възнаграждение, се взема от Съвета на директорите на УД и е част от решението по чл. 17. В случай на допустимо издаване на нови акции и/или в други обхванати от устава на УД, това решение се взема при спазване на разпоредбите на устава. При избора на инструменти, Съветът на директорите следва да вземе такова решение, което да не позволява при изплащането на променливото възнаграждение да се заобикалят изискванията на приложимото законодателство.

(5) Инструментите по ал. 3 не могат да бъдат прехвърляни за период от 3 (три) години от придобиването им. Когато променливото възнаграждение е разсрочено, това ограничение се прилага както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.

**Чл. 12. (1)** Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се определя като комбинация от оценките за резултатите на отделния служител, на съответното структурно звено, на управляваните от него КИС, както и на цялостните резултати на УД.

(2) С оглед постигане на максимална обективност, оценките на дейността по ал. 1 обхващат период от 3 (три) години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на елементите на променливите възнаграждения, основаващи се на резултатите, да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от УД рискове.

(3) Оценките по ал. 1, използвани при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да отчитат освен всички текущи и бъдещи рискове, така също и цената на капитала и необходимата ликвидност.

(4) Оценката на дейността на съответното лице се базира на системата за оценка на дейността, разработена и съставена в писмена форма от УД и приета с решение на Съвета на директорите на дружеството.

(5) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2, ал. 1 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

(6) Независимо от характера на променливото възнаграждение, индивидуалните оценки на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 и на съответните структурни звена се формират на база на:

1. количествени (финансови) критерии, представляващи финансови или числови данни,





използвани за определяне на променливото възнаграждение на съответното лице по чл. 2, ал. 1 от Политиката. Показателите за определяне на количествените измерители на трудовото изпълнение са пряко следствие от функционалните характеристики на структурното звено и длъжностните задължения на оценявания служител и изразяват степента на постигане на предварително определени финансови резултати, а също така може да са свързани и с постигане на предварително определени цели, планирани за изпълнение от страна на съответния служител;

**2.** качествени (нефинансови) критерии - това са критерии даващи числово изражение на нивото на изпълнение на изискванията, посочени в длъжностната характеристика за заеманата длъжност и/или в трудовите договори или в договорите за управление на лицата по чл. 2, ал. 1 от Политиката (трудова изпълнение). Прилагането на качествени критерии за оценка на трудовото изпълнение е съобразено със следните принципи:

**а)** обективно оценяване на резултатите от дейността на лицата по чл. 2, ал. 1;

**б)** ефективен контрол върху изпълнението на задълженията, съгласно изискванията, посочени в длъжностните характеристики на лицата по чл. 2, ал. 1;

**в)** постигане на съответствие между размера на променливото възнаграждение получавано от лицата по чл. 2, ал. 1 и получената оценка за трудово изпълнение.

**(7)** Оценката на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 се извършва както следва:

**а)** оценката на членовете на Съвета на директорите на УД се извършва от общото събрание на акционерите на УД;

**б)** оценката на висшето ръководство (изпълнителните директори) на УД се извършва от Съвета на директорите на дружеството;

**в)** оценката на лицата, заемащи ръководни длъжности в УД, различни от членовете на Съвета на директорите и висшето ръководство на дружеството, се извършва от Изпълнителния директор и Прокуриста на дружеството;

**г)** оценката на лицата, заемащи експертни длъжности в УД се извършва от ръководителя на съответното структурно звено.

**(8)** В случаите, когато променливото възнаграждение се изплаща на лица по чл. 2, ал. 1, чиито функции са свързани с управлението на КИС и/или с въвеждането и разпространението на нови инвестиционни продукти, дейности и услуги, решението за размера и разпределението на променливото възнаграждение следва да съдържа и оценка за спазването на политиките и практиките на УД по отношение на третирането на конфликта на интереси и не може да поражда допълнителни рискове, свързани с основната дейност на УД и на управляваните от него КИС. Тази оценка е неделима част от оценката на дейността.

**(9)** УД запознава персонала по чл. 2, ал. 1 с одобрената система за оценка на дейността и с последващите ѝ актуализации.

**(10)** Спазването на политиката на възнагражденията се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е съставен от независимите членове на Съвета на директорите.

**Чл. 13. (1)** Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, ал. 1 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутното годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % (четиридесет процента) от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност 3 (три) години в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на лицето по чл. 2, ал. 1 и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител.

**(2)** Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва

пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

(3) Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства.

(4) Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

**Чл. 14. (1)** При констатирано поведение от страна на лицата по чл. 2, ал. 1, довело до значителни или системи загуби за УД в резултат на завишаване на риска по определени процедури, дейности или предоставяни услуги, както и в случай на умишлено нарушаване на нормативни изисквания и вътрешни правила, включително и касаещи личните сделки и управлението на конфликта на интереси, Съветът на директорите може да удържи или поиска възстановяване до 100 % (сто процента) от изплатеното общо променливо възнаграждение.

(2) В случаите по ал. 1 Съветът на директорите с нарочно решение определя лицето, което следва да възстанови полученото променливо възнаграждение, процентът, който подлежи на възстановяване и срокът, за който следва да се възстанови възнаграждението. Със същото решение Съветът на директорите определя и размера, който следва да се удържи от неизплатената част от дължимото променливо възнаграждение.

**Чл. 15. (1)** Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения:

а) се ограничават чрез намаляване или прекратяване на плащанията по реда на чл. 20 и/или

б) възстановяване на изплатени възнаграждения на лице по чл. 2, ал. 1, ако се установи връзка между дейността на съответното лице и констатирания финансов резултат.

(2) В случаите по ал. 1, буква "б" Съветът на директорите с нарочно решение определя лицето, което следва да възстанови полученото променливо възнаграждение, размерът, който подлежи на възстановяване и срокът, за който следва да се възстанови възнаграждението.

**Чл. 16.** Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, в случай че такива са предвидени по договорите на съответните лица по чл. 2, ал. 1, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и се определят по такъв начин, че да не се възнагражда неуспехът или некоректно поведение.

**Чл. 17. (1)** С оглед на това, че съгласно приложимата нормативна уредба, предоставянето на облаги или други стимули, свързани с пенсионирането на персонала не е задължително, то УД не предвижда предоставянето на такива облаги или стимули.

(2) Ако Съветът на директорите прецени да въведе облаги или други стимули, свързани с пенсионирането, то същите биха били по своята същност променливо възнаграждение и правилата за тяхното предоставяне ще са както следва:

а) когато Съветът на директорите предоставя облаги или други стимули, свързани с пенсионирането, неговата пенсионна политика ще съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси;

б) Съветът на директорите може да вземе решение УД да въведе облаги или други стимули, свързани с пенсионирането. В това решение следва да се определи дали за всички служители, попадащи в кръга лица по чл. 2, ал. 1 ще се прилага решението или само за някои от тях, а също и



какво да е възнаграждението като вид и размер. Това решение е различно от решението по чл. 18;

в) облагите, свързани с пенсиониране се предоставят на служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

г) видът и размерът на облагите или другите стимули, свързани с пенсионирането зависят от цялостната оценка на дейността на лицето по чл. 2, ал. 1;

д) по смисъла на настоящата Политика, облаги или други стимули, свързани с пенсионирането, са допълнителни пенсионни права, които Съветът на директорите предоставя по своя преценка на лице по чл. 2, ал. 1 като част от условията на променливото му трудово възнаграждение. Тези облаги и стимули не включват натрупаните права, осигурявани на служителите, съгласно пенсионната схема на дружеството. Допълнителните пенсионни права могат да бъдат допълнителни пенсионни вноски или доходи, които са в зависимост от резултатите и които са различни от редовните пенсионни вноски и доходи, начислявани в полза на или получавани от лицето по чл. 2, ал. 1, които не отчитат критерии, свързани с резултатите.

**Чл. 18. (1)** В случай, че Съветът на директорите на УД реши да се изплаща променливо възнаграждение на лицата по чл. 2, ал. 1, то той определя вида, характера и общия му размер, а също дали на всички лица по чл. 2, ал. 1 ще се изплаща или само на определена група служители. Съветът на директорите може да реши конкретното променливо възнаграждение да се изплаща еднократно или периодично, като в последния случай определя периодиката. Съветът на директорите определя и процента на разсрочено възнаграждение, съобразно правилата по чл. 13.

**(2)** Съветът на директорите на УД разрешава по реда на ал. 1 изплащането на променливо възнаграждение (включително на отложената му част) само ако това не застрашава стабилността на УД, отчитайки неговото финансово състояние като цяло и ако е обосновано въз основа на резултатите, постигнати от УД от дейността му като цяло и от съответното структурно звено и от съответното лице, и само след:

а) положителна оценка на главния счетоводител относно влиянието на решението върху капиталовата база и ликвидността на дружеството и дали това решение не застрашава стабилността на УД, отчитайки финансовото му състояние като цяло, и

б) положителна оценка от ръководителя на звеното за управление на риска (или от Комитета по риска, ако такъв бъде създаден) доколко решението завишава поети рискове или може да породи нови (включително и рискове, свързани със застрашаване или увреждане на интересите на клиентите и/или с пораждането на конфликт на интереси) и дали решението е съвместимо с разумното управление на риска и не противоречи на приетите и прилагани правила и практики в тази насока.

**(3)** При определяне размера на общото променливо възнаграждение, Съветът на директорите на УД задължително взема предвид резултатите от дейността на дружеството. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита цената на капитала, както и необходимата ликвидност.

**(4)** Размерът на общото променливо възнаграждение не може да ограничава способността на УД да поддържа и подобрява капиталовата си база.

**Чл. 19.** Ако бъде установен отрицателен или незадоволителен финансов резултат на УД след като бъде взето решението по чл. 18 от Политиката:

а) в случаите, в които текат или са приключили процедурите по оценка на дейността по чл. 10,

но не са извършени плащания, Съветът на директорите може да вземе решение променливите възнаграждения да не се изплащат или да се изплащат, но намалени с определен процент. В последния случай определените по процедурите по чл. 10 променливи възнаграждения се намаляват с указания в решението по настоящия член процент, без допълнителна индивидуализация;

б) в случаите, в които е взето решение по чл.18 променливите възнаграждения да са с периодичен характер, Съветът на директорите може да вземе решение онези от тях, чиито период не е настъпил да не се разпределят и изплащат изцяло или за определен период;

в) съобразно взето решение по чл. 18 за разсрочване на плащането на променливите възнаграждения, Съветът на директорите може да вземе решение да не се изплащат неизплатената разсрочена част или да се изплащат, но намалени с определен процент. В последния случай неизплатените разсрочени части на променливите възнаграждения се намаляват с указания в решението по настоящия член процент, без допълнителна индивидуализация;

г) освен по указанияте по-горе начини, общият размер на променливото възнаграждение може да се ограничи и чрез възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

**Чл. 20. (1)** В случаите по чл.18 ръководителите на съответните структурни звена в УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на лицата по чл. 2, ал. 1 от поверените им звена и предоставят на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на Съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки, ръководителите предлагат и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

**(2)** В случаите по чл.18 Изпълнителния директор и Прокуриста на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършват оценка на дейността на лицата, заемащи ръководни длъжности в УД, различни от членовете на съвета на директорите и висшето ръководство на дружеството и предоставят на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на Съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки, Изпълнителния директор и Прокуриста предлагат и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

**(3)** В случаите по чл. 18 Съветът на директорите на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършва оценка на дейността на висшето ръководство (Изпълнителния директор и Прокуриста) и ако бъде създаден Комитета по възнагражденията, му предоставят конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки Съветът на директорите на УД предлага на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или определя (ако няма Комитет по възнагражденията) какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

**(4)** В случаите по чл. 18 общото събрание на акционерите на УД, на база на разработената и прилагана система за оценка на дейността, извършва оценка на дейността на членовете на Съвета на директорите на УД и предоставя на Комитета по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или на Съвета на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) конкретните резултати от тази оценка. Ведно с извършените оценки общото събрание на акционерите предлага и какво възнаграждение по вид и размер да получи съответното лице.

**Чл. 21. (1)** Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или Съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) в зависимост от конкретната оценка на всяко

отделно лице по чл. 2, ал. 1, от предложенията, получени по реда на чл. 20 и от вида и характера на променливото възнаграждение, определя окончателния му размер и разрешава изплащането му.

(2) Комитетът по възнагражденията/Съветът на директорите не е обвързан от предложенията, получени по реда на чл. 20, но е обвързан от резултатите от извършената оценка на дейността на съответното лице по чл. 2, ал. 1.

(3) Общият размер на разпределеното по реда на ал. 1 променливо възнаграждение на отделните лица по чл. 2, ал. 1 не може да надвишава размера, посочен в решението на Съвета на директорите на УД, с което се разрешава изплащането на това възнаграждение.

**Чл. 22. (1)** Размерът на изплатеното променливо възнаграждение на всяко отделно лице по чл. 2, ал. 1 се определя винаги на база конкретното разпределено възнаграждение по чл. 21 и съобразено с решенията по чл. 19 (ако има такива).

(2) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Разсроченото възнаграждение чрез постепенно нарастване, платимо при условията на отложено разпределение, се предоставя не по-бързо отколкото на пропорционален принцип. Изплащането на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване и при спазване на решението по чл. 19 буква "в" (ако има такова).

#### **РАЗДЕЛ IV КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**Чл. 23. (1)** В дружеството не функционира комитет по възнагражденията, предвид мащаба на своята дейност и настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД ще създаде такъв комитет при спазване на нормативните изисквания.

(2) УД създава Комитет по възнагражденията с оглед на размера, вътрешната организация, характера, естеството, обхвата и сложността на извършваната от него дейност и действащата нормативна уредба.

(3) Комитетът по възнагражденията се създава с решение на Съвета на директорите на УД по съвместно предложение на Изпълнителния директор и Прокуриста на дружеството.

(4) Председателят и членовете на Комитета по възнагражденията са членовете на съвета на директорите на УД, които нямат изпълнителни функции.

(5) Съставът на Комитета по възнагражденията се определя така, че да може да се произнася компетентно и независимо по Политиката, както и по създадените стимули за управление на риска, капитала и ликвидността.

(6) Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на Съвета на директорите на УД.

(7) Комитетът по възнагражденията има следните задължения:

а) отговаря за изготвянето на общи (за дружеството като цяло или за отделна структурна единица) и конкретни (за конкретни лица по чл. 2) решения относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и управлението на риска на УД и които да бъдат взети от Съвета на директорите.

б) произнася се компетентно и независимо по Политиката, както и по създадените от УД стимули за управление на риска, капитала и ликвидността;

в) осъществява надзор пряко върху възнагражденията на ръководителите на звеното за управление на риска и на звеното за вътрешен контрол, както и следи пряко спазването на Политиката по отношение на тези лица.

(8) При вземането на решения Комитетът по възнагражденията отчита дългосрочните интереси на акционерите, инвеститорите и други заинтересовани страни в УД, както и обществения интерес.

(9) До създаването на Комитет по възнаграждения, Съветът на директорите изпълнява всички функции, възложени му съобразно Политиката или действащата нормативна уредба.

**Чл. 24. (1)** Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или Съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията), освен резултатите от системата за оценка, трябва да отчитат и възможността за възникване на допълнителен риск, или завишаването на съществуващ такъв за УД, който може да застраши интересите на клиента и/или на управляваните от УД КИС, или да породи конфликт на интереси. В тези случаи Комитетът по възнагражденията/Съветът на директорите предлага подходящи действия за смекчаване на потенциалните рискове и конфликт на интереси.

(2) С цел запазване интересите на клиентите и на управляваните от УД КИС при определяне и изплащане на променливо възнаграждение, Комитетът по възнагражденията (ако такъв бъде създаден) или Съветът на директорите (ако няма Комитет по възнагражденията) извършва преглед или изменение на специфичните особености на решението, така че да се гарантира най-добро изпълнение в интерес на клиента или управляваните от УД КИС.

(3) Комитетът по възнагражденията / Съветът на директорите извършва подходящи проверки и въвежда механизми за докладване с цел предприемане на адекватни действия за смекчаване на потенциалните рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликт на интереси.

(4) Комитетът по риска на УД (ако такъв бъде създаден) или ръководителят на звеното по управление на риска (ако няма Комитет по риска), независимо от Комитета по възнагражденията, извършва проверка дали стимулите, определени от системата за възнагражденията, отчитат рисковете, капитала, ликвидността, както и вероятността за реализиране на планираните приходи и разпределението им във времето.

(5) Комитетът по риска на УД (ако такъв бъде създаден) или ръководителят на звеното по управление на риска (ако няма Комитет по риска), без да засяга задачите на Комитета по възнагражденията, с цел подпомагането на установяването на добри политики и практики в областта на възнагражденията, проверява доколко стимулите, осигурени от системата за възнагражденията на УД, отчитат рисковете, капитала, ликвидността, вероятността и времето за формиране и разпределение на приходите.

**Чл. 25. (1)** Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите в сътрудничество със звеното за проверка на съответствието и когато е подходящо, с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.



(2) Съветът на директорите приема политиката за възнагражденията и отговаря за нейното прилагане и периодично преразглеждане.

(3) Прилагането на Политиката е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от или с участието на отдел „Нормативно съответствие“ на УД.

(4) УД уведомява лицата по чл. 2, ал. 1 относно Политиката (последващите ѝ актуализации), запознава ги с нея, като им я предоставя на разположение.

**Чл. 26. (1)** Членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, периодично, но не по-рядко от веднъж годишно и не по-късно от 30 дни от края на календарната година, преглеждат, оценяват и разглеждат ефективността на Политиката и съответствието ѝ с нормативните изисквания. При необходимост прегледът може да се извършва по-често. За извършените действия и предложенията за мерки се изготвя доклад, който се представя на Съвета на директорите в 7-дневен срок от изготвянето му.

(2) В резултат на извършения преглед органите по ал. 1 предприемат подходящи мерки за отстраняване на слабостите, в случай че са констатирани такива, а също и за отстраняване на евентуални непълноти и противоречия, включително чрез промяна в Политиката.

**Чл. 27.** Политиката за възнагражденията следва да е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите съответно на клиентите на управляващото дружество и инвеститорите в колективната инвестиционна схема.

**Чл. 28 (1)** В съответствие с изискванията на чл. 9 от Наредба № 48, УД оповестява пред заинтересованите лица информацията относно Политиката и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

(2) Оповестяването на информацията 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, включително, ако е приложимо, информацията 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.

## РАЗДЕЛ V

### ЗАДЪЛЖЕНИЕ ЗА УВЕДОМЯВАНЕ

**Чл. 29. (1)** Дружеството уведомява незабавно лицата по чл. 2, ал. 1, относно политиката, в частта която се прилага за тях. Задължението за уведомяване се прилага, както спрямо действащите

служители по чл. 2, ал. 1,, така и спрямо всеки новоназначен служител по чл. 2, ал.1. Спрямо действащите служители уведомяването се извършва незабавно след влизането в сила на политиката, а спрямо новоназначен служител при постъпването му на работа.

(2) Лицата по чл. 2, ал. 1, са длъжни да се запознаят със съдържанието на политиката. След уведомяването от страна на дружеството, всяко от лицата по чл. 2, ал. 1 подписва декларация, че е уведомено относно съществуването, приложението, действието и съдържанието на политиката. (Приложение №1)

## РАЗДЕЛ VI

### СЪХРАНЕНИЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ПРОМЕНИ В ПОЛИТИКАТА

**Чл. 30. (1)** Политиката се съхранява на хартиен носител в седалището и адреса на управление на дружеството.

(2) Дружеството оповестява информация относно политиката и всяка последваща промяна в нея на заинтересованите под формата на самостоятелно изявление, което се публикува на интернет страницата на дружеството. Самостоятелното изявление се публикува на интернет страницата на дружеството при първоначалното приемане на политиката, при всяка последвало след това изменение на същата, както и най-малко веднъж годишно след извършването на годишния преглед.

## РАЗДЕЛ VII

### ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТ

**Чл. 31. (1)** Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта съгласно изискванията на Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги и Политиката на УД, свързана с оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги /Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги/.

(2) Управляващото дружество като участник на финансовите пазари и като лице, управляващо портфейли на инвеститори, взема предвид принципно в дейността си факторите за устойчивост, а именно - екологични, социални и свързани със служителите въпроси, както и въпроси, свързани със зачитането на правата на човека и с борбата с корупцията и подкупите.

(3) С цел въвеждане на еднаквост в понятията и унифициране на разбиранията, УД използва следните термини със съответното значение:

3.1. „Устойчива инвестиция“ означава инвестиция в стопанска дейност, която допринася за постигане на екологична цел, измерима например чрез ключови показатели за ефективност на ресурсите по отношение на използването на енергия, на възобновяема енергия, на суровини, вода и земя, ефективност по отношение на генерирането на отпадъци и емисии на парникови газове или по отношение на въздействието върху биологичното разнообразие и кръговата икономика, или инвестиция в стопанска дейност, която допринася за постигане на социална цел, по-специално



инвестиция, която допринася за преодоляване на неравенството или която насърчава социалното сближаване, социалната интеграция и трудовите правоотношения, или инвестиция в човешки капитал или в общности в неравносложно икономическо или социално положение, при условие че тези инвестиции не засягат значително постигането на някоя от посочените цели, а дружествата, в които се инвестира, следват добри управленски практики, по-специално по отношение на стабилни управленски структури, взаимоотношения със служителите, възнаграждение на персонала и спазване на данъчното законодателство

3.2. „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;

3.3. „фактори на устойчивост“ означава екологични, социални и свързани със служителите въпроси, както и въпроси, свързани със зачитането на правата на човека и с борбата с корупцията и подкупите.

**Чл. 32. (1)** Принципи, към които се придържа Управляващото дружество, обявени в Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги, са като минимум следните:

1.1. Принцип на прозрачността на политиките във връзка с риска за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения;

1.2. Принцип на прозрачност на политиката за възнагражденията във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивостта;

1.3. Принцип на прозрачност във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивостта.

(2) Управляващото дружество не счита за нужно прилагането на принципа за прозрачност по отношение на неблагоприятното въздействие върху устойчивостта на равнище субект, поради изложените в т. 7 от Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги съображения, както и не счита за нужно да прилага на този етап и принципа за прозрачност по отношение на устойчивостта на равнище финансов продукт.

**Чл. 33. (1)** Въпреки, че УД като участник на финансовия пазар и като финансов съветник следи риска за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения, свързан със събития или условия от екологично, социално или управленско естество, които ако настъпят, могат да причинят действителни или потенциално съществени отрицателни въздействия върху стойността на инвестицията и отчита изложените в т. 9 от Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги фактори, то **не предвижда** изплащането на допълнително възнаграждение на своите служители, включително облаги и стимули, във връзка с предоставяните от него услуги на служителите си и на инвеститорите си за устойчиви инвестиции или с фокус в социални, екологични, управленски и други социално значими инвестиционни продукти.

(2) УД се придържа към следните принципи, залегнали в настоящата Политика и в Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги:



- 2.1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска;
  - 2.2. не стимулира поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните КИС и надвишаващ приемливото ниво като цяло;
  - 2.3. стреми се да избягва възникването на конфликти на интереси, като не създава предпоставки за наличието на такива;
  - 2.4. взема предвид бизнес стратегията си, целите, ценностите и дългосрочните си интереси;
  - 2.5. спазва принципите и добрите практики за защита интересите съответно на клиентите си и на инвеститорите в управляваните от него КИС;
  - 2.6. въпреки, че не изключва изцяло заплащането на променливо възнаграждение, не предоставя стимули на служителите си, особено свързани с поемането на допълнителен риск.
- (3) В случай, че УД преразгледа позицията си, изразена в Политиката за устойчивостта в сектора на финансовите услуги и/или в настоящата Политика, то предприема своевременно изменение на вътрешно дружествените си актове.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД на 10.08.2022г. и е изменена с решение от 17.11.2022г.

\_\_\_\_\_  
Кристин Коен

**Изпълнителен Директор**

\_\_\_\_\_  
Таня Талева

**Прокурист**

## ДЕКЛАРАЦИЯ

Долуподписаният/ната,  
ЕГН ....., с лична карта №....., издадена на  
..... година от МВР – ..... и постоянен адрес  
..... в качеството ми на служител в УД  
"Трейшън Инвест" ЕАД

## ДЕКЛАРИРАМ, ЧЕ:

1. Съм уведомен/уведомена за съществуването на Политиката за възнагражденията на УД "Трейшън Инвест" ЕАД;
2. Съм запознат/запозната и разбирам съдържанието на Политиката за възнагражденията на УД "Трейшън Инвест" ЕАД.

Дата: .....

Декларатор: .....

/

/