



**ПОЛИТИКА ЗА
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

на

УД “КОМПАС ИНВЕСТ” АД

Дата: 15.12.2021г.

Чл. 1. Общи положения и принципи

- 1) УД “Компас Инвест” АД приема и прилага настоящата политика с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията в управляващото дружество, които могат да включват заплати и други финансови и материални стимули.
- 2) При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на УД “Компас Инвест” АД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.
- 3) УД “Компас Инвест” АД прилага политиката като спазва следните основни принципи:
 - а) насърчаване на благоразумното и ефективното управление на риска и нестимулиране поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
 - б) съобразяване с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД “Компас Инвест” АД;
 - в) прилагане на мерки за избягване конфликт на интереси;
 - г) съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД “Компас Инвест” АД и на инвеститорите в управляваните договорни фондове.
- 4) Настоящата политика се прилага при подготовката, сключването, изменението и допълнението на индивидуалните трудови или граждански договори, както и при определянето на възнагражденията по договорите за управление на Съвета на директорите от Общото събрание на акционерите на УД “Компас Инвест” АД.
- 5) *(нова, 15.01.2019 г.)* Политиката не се прилага по отношение на допълнителни плащания и облаги, част от обща недискреционна политика, отнасяща се за цялото управляващо дружество, които не поощряват поемането на рискове.

Чл. 2. Категории персонал, за които се прилага Политиката (изм., 15.01.2019 г.)

Настоящата политика има действие за следните категории персонал:

1. лицата на ръководни длъжности - членовете на съвета на директорите;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – служителите от отдел „Управление на портфейли“ и „Управление на риска“;
3. служители, изпълняващи контролни функции – служителите от отдел „Нормативно съответствие“; и
4. 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 управляващото дружество и върху рисковия профил на управляваните договорни фондове.

Чл. 3. Елементи на формиране на възнагражденията

- 1) Възнагражденията в УД “Компас Инвест” АД се формират в зависимост от следните основни елементи: нивото на длъжността, компетенции, постигнати резултати.

- Възнаграждение, в зависимост от **нивото на длъжността**:

Основният принцип на този елемент на формиране на възнаграждението е разбирането, че за еднакъв труд се дължи едно и също възнаграждение. Предвид необходимите знания и умения за длъжността, сложността и обема на възложените функции, както и отговорностите, длъжностите се подреждат по нива и основната заплата зависи от позиционирането им една спрямо друга.

- (изм., 15.01.2019 г.) Заплащане в зависимост от **постигнатите резултати**:

Най-често използваният метод е бонусна схема. За да се използва този метод, е необходимо да бъдат поставени цели, които да бъдат постигнати за определен период от време и които да могат да бъдат измерени и съпоставени като се анализира дали добавената стойност е по-голяма от извършените разходи. Този модел на заплащане би се прилагал, ако и доколкото управляващото дружество би заплащало възнаграждение, обвързано с постигнати резултати.

- Възнаграждение, зависещо от нивото на **компетенции**:

Този елемент на възнаграждение отчита квалификацията и опита на персонала и стимулира дългосрочното развитие на служителите. В рамките на едно ниво/длъжност може да има служители с различно възнаграждение в зависимост от етапа на развитие и придобития професионален опит.

Освен, че е елемент при определяне на възнаграждението, оценката на нивото на компетенции е съществен елемент и при процеса на развитие на служителите. От една страна, се гарантира, че инвестициите в обучение са съгласно фирмените потребности, от друга - се стимулира дългосрочното развитие на служителите и индиректно се обвързват резултатите от развитието - повишаване на компетенциите с възнаграждението.

- 2) (изм., 15.01.2019 г.) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от останалите служители на УД "Компас Инвест" АД, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите (ако и доколкото управляващото дружество би заплащало възнаграждение, обвързано с постигнати резултати), свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.
- 3) Върху възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, се осъществява надзор пряко от комитета по възнагражденията. В случай, че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от изпълнителния директор и Председателя на СД на УД "Компас Инвест" АД.
- 4) Оценката на длъжността определя базовия размер на възнагражденията.
- 5) Изпълнителния директор и Председателя на СД на УД "Компас Инвест" АД формират конкретния размер на възнагражденията на всички служители от всички нива на организационната структура на дружеството и от всички категории, определени с настоящата Политика.
- 6) Определят се следните принципи, които се прилагат при формиране и изплащането на трудовите възнаграждения на лицата, които работят по договор за УД "Компас Инвест" АД:
 - 6.1. Правилно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове при регламентиране заплащането на труда;
 - 6.2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешките ресурси;
 - 6.3. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на труда чрез установяване на ясни и обективни правила за определяне на индивидуалната работна заплата на служителите;

6.4. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните индивидуални работни заплати;

6.5. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите и дейността на дружеството;

6.6. Избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск.

7) При оценяване на трудовото представяне на служителите се използват също така и нефинансови критерии за съответствие на изпълняваните задължения с Правилата за вътрешна организация и спазване на стандартите за визия и поведение на работното място, в съответствие с обичайната корпоративна култура и етични норми.

8) При прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

Чл. 4. Структура на възнаграждението

- 1) УД “Компас Инвест” АД формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори.
- 2) УД “Компас Инвест” АД изплаща задължителни социални и здравни осигуровки.
- 3) УД “Компас Инвест” АД не определя променливо възнаграждение.
- 4) УД “Компас Инвест” АД не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.
- 5) Настоящата политика се променя незабавно в случай, че възникне възможност от формиране на променливо възнаграждение, или предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране. Промяната следва да съдържа критерии за оценка на финансовото състояние на УД “Компас Инвест” АД, критерии за оценка на резултатите от дейността на съответното структурно звено и приноса на конкретните лица, както и полезния ефект от квалификацията и опита на различните кателогии персонал, както и критерии за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на чл. 5-6 от Наредба № 48.

- 6) УД "Компас Инвест" АД изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер в предвидените в Кодекса на труда извънредни случаи като напр. за извънреден труд.
- 7) (изм., 15.01.2019 г.) УД "Компас Инвест" АД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения, доколкото те попадат в изключението по чл. 1.5) по-горе като част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове, както и възнаграждения за изпълнение на допълнително възложени задачи.
- 8) Допълнителни възнаграждения се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.
- 9) (изм., 15.12.2021 г.) Възнагражденията в УД "Компас Инвест" АД могат да включват непаричен компенсационен пакет - средства за здравна профилактика, средства за подобряване условията на труда, техническата/компютърна обезпеченост, средства за повишаване на професионалната квалификация и ваучери за храна, до размерите посочени в чл. 209 ЗКПО, предоставяни по начин и ред, определен със заповед на изпълнителния директор. Непаричния компенсационен пакет не включва безплатно облекло и застраховки.
- 10) УД "Компас Инвест" АД не се възползва от извънредна държавна помощ.

Чл. 5. Комитет по възнагражденията

- 1) УД "Компас Инвест" АД не създава Комитет по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД "Компас Инвест" АД ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на Наредба № 48 и други нормативните актове.
- 2) Изпълнителният директор и Председателят на СД на УД "Компас Инвест" АД отговарят съвместно за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчитат тяхното влияние върху риска и управлението на риска, капитала и ликвидността на управляващото дружество. При вземането на решения те отчитат не само интересите на персонала, но и дългосрочните интереси на акционерите в дружеството, както и на

притежателите на дялове в управляваните договорни фондове.

Чл. 6. Приемане, прилагане и преглед на политиката

- 1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на УД "Компас Инвест" АД в сътрудничество с отдел "Нормативно съответствие" 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 от управлението на риска.
- 2) (изм., 15.01.2019 г.) Съветът на директорите на УД "Компас Инвест" АД ежегодно подлага на преглед основните принципи на тази Политика и контролира нейното прилагане, включително въз основа на доклада по ал. 3) по-долу.
- 3) (изм., 15.01.2019 г.) Отдел "Нормативно съответствие" извършва преглед на прилагането на Политиката поне веднъж годишно, не по-късно от края на месец януари. При констатирана необходимост от промяна, ръководителят на отдел "Нормативно съответствие" изготвя съответен доклад до Съвета на директорите на УД "Компас Инвест" АД и го внася за разглеждане до 15 февруари.
- 4) Политиката се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 7. Оповестяване на политиката

- 1) УД "Компас Инвест" АД оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.
- 2) Оповестяването на информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма. УД "Компас Инвест" АД предоставят в годишните финансови отчети обобщена количествена информация относно изплатените възнаграждения.
- 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. (изм., 15.01.2019 г.) Настоящата Политика за възнагражденията на УД “Компас Инвест” АД е приета на 30.09.2013г. от Съвета на директорите , изменена на 15.01.2019 г. с решение на Съвета на директорите, изменена на 15.12.2021 г. с решение на Съвета на директорите и въвежда изискванията на чл. 108 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране, Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива и е задължителна за всички лица, работещи по договор за управляващото дружество.

§2. Политиката се свежда до знанието на съответните лица при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна. Политиката за възнагражденията трябва да е ясна и документирана и да е на разположение на лицата, за които се отнасят.

§3. Политиката се представя на Комисията за финансов надзор в 7-дневен срок от приемането ѝ, съответно от нейната промяна.

За УД “Компас Инвест” АД:

1. Ивайло Красимиров Ангарски:
/Изпълнителен директор/

2. Милена Иванова Александрова:
/Председател на Съвета на директорите/