



**ПОЛИТИКА ЗА  
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**на**

**УД “КОМПАС ИНВЕСТ” АД**

Дата: 19.01.2023г.

## 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;
  - д) (Нова с реш. на СД от 19.01.2023 г.) неутралност по отношение на пола;
  - е) (Нова с реш. на СД от 19.01.2023 г.) недопускане на на всяка форма на дискриминация (по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите ;
- 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. (Изм. с реш. на СД от 19.01.2023 г.)Предотвратяване на всяка форма на дискриминация(по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) 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.

**Чл.8 (Нов с решение на СД от 19.01.2023г.)Прозрачност във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивостта**

- 1) Компас Инвест АД не изплаща променливи възнаграждения и поради тази причина, не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при изплащането на възнагражденията. Интегрирането на рисковете за устойчивостта е приемливо, когато те са от значение за положителните резултати по отношение на инвестициите на клиентите, тъй като това би се отразило положително освен на тях и на служителите на Дружеството.
- 2) Тази информация е публикувана на електронната страница на Дружеството [www.compass-invest.eu](http://www.compass-invest.eu).

**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. и 19.01.2023г. 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/