

ДОКЛАД

От отдел „Нормативно съответствие“ на УД „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД („Дружеството“, „Управляващото дружество“) на основание чл.108 ал.8 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ).

Докладът обхваща периода от 01.01.2019г. до 31.12.2019г. и съдържа периодичен преглед относно изпълнението на действащата Политика за възнагражденията на Управляващо Дружество „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД, приета с решение на СД на Управляващото дружество от 04.02.2020г. (Политиката).

1. Извършен бе преглед и оценка дали в Дружеството се следват основните принципи и критерии за избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици при формиране на възнагражденията на служителите, както и други принципи подробно изброени в чл.3, т. 1-6 от действащата политика.

2. Извършен бе преглед на всички форми на възнаграждения, изплащани от Управляващото дружество, като е констатирано, че през отчетния период са изплатени постоянни и променливи възнаграждения на служителите, назначени на трудов договор в Управляващото дружество. Изплатените възнаграждения са в съответствие с индивидуално уговорените параметри в трудовите договори и с приложимото трудово законодателство.

2.1. Спазени са изискванията, описани в чл. 8 от Политиката за структурата на възнагражденията, която да не поражда конфликт на интереси.

2.2. Приложени са системите за определяне и изчисляване на размера на постоянното възнаграждение подробно описани от чл.11 до чл.22 от действащата Политика и в съответствие с уговореното в индивидуалните договори с персонала, а именно:

- Спазено е изискването за минималния размер на основната работна заплата да бъде равен на нормативно установения минимален месечен осигурителен доход за всяка от съответните професии в управляващото дружество.
- Изчислено е и е изплатено трудово възнаграждение за всяка една година придобит трудов стаж и професионален опит, в съответствие с определените проценти в индивидуалния договор на всеки служител.
- През отчетния период не са изплащани допълнителни трудови възнаграждения за нощен труд и извънреден труд, както и не са наблюдавани предпоставки за изплащане им, спрямо подробно описаните критерий в действащата политика.
- Не са сключвани допълнителни споразумения за намаляване на постоянните възнаграждения на служителите в дружеството за отчетния период.
- Постоянното възнаграждение за всеки служител е изчислено на месечна база и е изплатено не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който е начислено.

2.3. Спазени са общите приложения и критериите за определяне на променливо възнаграждение, съгласно чл. 23-25 от Политиката.

2.4. За определяне на размера на променливото възнаграждение за отчетния период са взети под внимание резултатите от дейността на Управляващо дружество, резултатите от управлението на колективните инвестиционни схеми резултатите от доверителното управление на индивидуален портфейл, резултатите от дейността по маркетинг и дистрибуция на колективни инвестиционни схеми, както и резултатите от други дейности, извършвани от дружеството.

2.5. При така определяния размер на променливите възнаграждения са спазени изискванията за съотношението между постоянните и променливите възнаграждения и

горната граница на променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал на когото се изплаща.

2.6. Променливите възнаграждения са изчислени и разпределени в резултат на извършен анализ, като са взети количествени и качествени критерии за извършване и оценка за дейността на дружеството, а именно:

Количествените критерии

1. икономическа доходност;
2. средногодишен ръст на приходите за определения период;
3. вътрешен икономически рисков капитал;
4. нетен икономически принос;
5. рисков коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.

Качествените критерии:

1. брой на привлечени клиенти;
2. размер на привлечените активи за определения период;
3. удовлетвореност на клиентите;
4. придържане към политиката за управление на риска;
5. спазване на вътрешни и външни правила;
6. ръководни и управленски качества;
7. работа в екип и сътрудничество с другите структурни звена;
8. мотивация.

Финансовото състояние на дружеството:

1. способността на дружеството да поддържа и да подобрява капиталовата си база;
2. необходимата ликвидност;
3. цената на капитала;
4. всички видове настоящи и бъдещи рискове, на които управляващото дружество може да бъде изложено при осъществяване на дейността си;

В извършения анализ са отчетени резултатите и на съответните отдели/звена, в които ще се раздава променливо възнаграждение, като процеса е сведен до оценяване на дейността на всеки служител в съответния отдел. При извършване на оценката за отчетния период на дейността на съответните служители, са взети предвид финансови и нефинансови критерии, заложиени в Политиката.

От анализа се стига до извод, че лицата, получаващи променливо възнаграждение през отчетния период са проявили инициативност и са спомогнали за успешно изграждане на договорни отношения с чуждестранни партньори, за популяризиране на дейността на Управляващото дружество извън територията на България и за разширяване на продуктовата гама на Дружеството чрез изграждане на нови договорни отношения с чуждестранни партньори.

2.7 Разпределените и изплатени променливи възнаграждения в отчетния период са изцяло съобразени с финансовото състояние на Управляващото дружество и са в съответствие с неговите интереси и тези на управляваните колективни

2.8. Дружеството не е изплатило променливи възнаграждения на служителите си, който да бъдат в размер над, посочения в чл.108, ал.6 от ЗДКИСДПКИ, съответно не се е прилагало изискванията по ал. 4, т. 11 – 13 от Закона и правилата за разсрочване, част от Политиката.

2.9. През отчетния период не се е наложило възстановяване на изплатените променливи възнаграждения от съответните служители в Дружеството, в резултат на

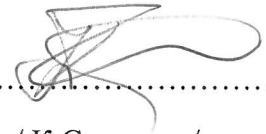
настъпили събития по подробно описаните критерии в чл. 42 и чл. 44 от действащата политика.

3. Извършен бе преглед относно спазването на пенсионните права на служителите назначени на договор в Управляващото дружество. Пенсионните права са подробно описани от чл. 45 до чл. 50 на действащата политика.

Резултатът от извършената проверка, обективиран в настоящия доклад показва, че разписаните правила в Политиката се спазват и изпълняват от отговорните служители в Управляващото дружество.

Настоящият доклад е съставен на 27.03.2020г. и с изготвянето му се приема за изпълнена, разпоредбата в чл. 62 от действащата политика за възнагражденията в управляващо дружество "Карол Капитал Мениджмънт" ЕАД.

Ръководител „Нормативно Съответствие“:.....



/ К.Стоянова/

