

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО „КАРОЛ КАПИТАЛ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД**

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Политиката за възнагражденията на управляващо дружество „КАРОЛ КАПИТАЛ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД (по-долу наричан само „дружеството“ или „управляващото дружество“) регламентира системата за възнагражденията на служителите на дружеството.

1.1. Цели

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

1.2. Основни принципи

Чл. 3. Настоящата политика е изготвена при съобразяване с размера и организацията на управляващото дружество, както и с характера, 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. Ненасърчаване и непоощряване поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми;
3. Незасягане изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;
4. Осигуряване на съответствие с бизнес стратегията (в т.ч. правилата, политиките, процедурите и др.), целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;
5. Предвиждане и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране или изплащане на възнагражденията на служителите;
6. Съобразяване с принципите и добрите практики за защита на интересите на вложителите в управляваните от дружеството колективни инвестиционни схеми или други инвестиционни продукти.

Чл. 4. Настоящата политика обхваща всички форми на възнаграждения, изплащани от управляващото дружество, както и всички суми, изплащани пряко от управляваните колективни инвестиционни схеми, в това число:

1. Трудови възнаграждения;
2. Всякакви финансови стимули в т.ч. за постигнати резултати;
3. Други материални стимули в т.ч. всяко прехвърляне на дялове или акции от колективни инвестиционни схеми в полза на служителите – обект на настоящата политика, както и в полза на всеки друг служител, чието общо възнаграждение е съпоставимо с възнагражденията на тези служители и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми;
4. Облаги, свързани с пенсионно и здравно осигуряване.

1.3. Категории персонал

Чл. 5. (1). Настоящата политика намира приложение спрямо възнагражденията на следните категории персонал, по-долу обобщено наричани само „персонал“, а всеки от членовете на персонала поотделно наричан „служител“:

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 управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

(2). Служители на ръководни длъжности са физическите лица с изпълнителни функции, които управляват и представляват управляващото дружество и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на управляващото дружество за ежедневното управление на управляващото дружество, 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 направления.

(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 управляващото дружество;
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 дружеството се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия.

2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

2.1. Общи положения

Чл. 6. Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции професионално квалифициран и опитен персонал.

Чл. 7. Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

Чл. 8. (1). Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

(2). Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на служителите, като те не 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 увеличението на възнаграждението.

(3). Възнаграждението се формира по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на

лицата, извършващи основно друга дейност за управляващото дружество, или приходите, реализирани от последните.

(4). В случаите, когато 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, или на съответната колективна инвестиционна схема или друг инвестиционен продукт, съобразявайки рисковия им профил, както и цялостните резултати на управляващото дружество.

Чл. 9. Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи. И двата компонента на възнагражденията могат да включват парични стимули (напр. парични средства, акции и други финансови инструменти, вноски за пенсия и др.) и непарични стимули (напр. здравно осигуряване, социални стимули и др.).

Чл. 10. Дружеството определя подходящи съотношения между постоянните и променливите възнаграждения в зависимост от категорията персонал и определя горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал.

2.2. Постоянно възнаграждение

2.2.1. Общи положения

Чл. 11. (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. (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) 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; (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.

2.2.2. Критерии за определяне на постоянното възнаграждение

Чл. 12. Критериите за определяне на постоянно възнаграждение са:

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).

2.2.3. Размер на постоянното възнаграждение

Чл. 13. (1). Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2). (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) 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, включително възможността променливото възнаграждение да не се изплаща в следните хипотези:

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

Чл. 14. (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). (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) 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.

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

2.2.4. Изменение на постоянното възнаграждение

Чл. 15. (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.

2.2.5. Изчисляване на постоянното възнаграждение

Чл. 16. Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

Чл. 17. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

2.2.6. Изплащане на постоянното възнаграждение

Чл. 18. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

Чл. 19. (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Постоянното възнаграждение се изплаща по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр и е декларирал.

Чл. 20. (1). Основната работна заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор.

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

Чл. 21. (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който се отнася.

Чл. 22. (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление.

2.3. Променливо възнаграждение

2.3.1. Общи положения

Чл. 23. Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което са обвързани с резултатите от дейността на:

- конкретен служител, спрямо когото правилата на настоящата политика намират приложение;
- съответният инвестиционен продукт, с който е пряко свързана трудовата функция на този служител в т.ч. резултатите от управлението на колективна инвестиционна схема, резултатите от доверителното управление на индивидуален портфейл от финансови инструменти и/или пари и т.н.;
- съответното организационно звено/отдел, в който служителят работи;
- управляващото дружество.

Чл. 24. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в настоящата политика изключения.

2.3.2. Критерии за определяне на променливо възнаграждение

Чл. 25. Критерии за определяне на променливото възнаграждение са:

1. положителна оценка на резултатите от дейността на отделния служител, на отдела/звеното, в което служителя работи или на съответната колективна инвестиционна схема или друг продукт, с който е свързана трудовата функция на този служител;
2. прилагане при необходимост на механизъм за корекции с оглед на всички настоящи и бъдещи рискове, на които е или може да бъде изложено управляващото дружество при осъществяване на дейността му, за което може да бъде поискано становище от отдела за управление на риска при дружеството.

2.3.3. Размер на променливото възнаграждение

Чл. 26. Дружеството определя променливото възнаграждение на своите служители след извършване на оценка на резултатите от дейността на управляващо дружество като цяло и обстоен анализ на резултатите от управлението на колективните инвестиционни схеми, на резултатите от доверителното управление на индивидуален портфейл, от дейността по предоставянето на инвестиционни консултации, от дейността по маркетинг и дистрибуция на колективни инвестиционни схеми, управлявани от други управляващи дружества, както и на резултатите от други дейности, извършвани от дружеството.

Чл. 27. Дружеството определя следните съотношения между постоянните и променливите възнаграждения и горна граница на променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал както следва:

1. За служителите на ръководни длъжности променливото възнаграждение може да бъде в размер не повече от 40 % от постоянното възнаграждение, като за горницата над

установеното в чл.108, ал.6 ЗДКИСДПКИ се прилагат чл.34 и сл. от настоящата политика и законовите изисквания по ЗДКИСДПКИ ;

2. За служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и служители, изпълняващи контролни функции променливото възнаграждение може да бъде в размер не повече от 30% от постоянното възнаграждение, като за горницата над 30 000 лева се прилагат чл.34 и сл. от настоящата политика и законовите изисквания по ЗДКИСДПКИ ;

3. За 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 управляващото дружество колективни инвестиционни схеми променливото възнаграждение може да бъде в размер не повече от 25 % от постоянното възнаграждение, като за горницата над 30 000 лева се прилагат чл.34 и сл. от настоящата политика и законовите изисквания по ЗДКИСДПКИ ;

Чл. 28. В резултат на извършения анализ дружеството определя размера на променливото възнаграждение, като за целта първоначално заделя максимален общ размер на променливото възнаграждение, който след това се разпределя на ниво служители на ръководни длъжности, на ниво отдел/звено, както и на ниво отделен служител.

Чл. 29. Определеният за дружеството общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между отделите/звената, след направена оценка на техния резултат, като процесът продължава докато се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа.

Чл. 30. Оценката на дейността обхваща период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в даден инвестиционен продукт, предлаган от дружеството (напр. колективна инвестиционна схема, доверително управление и др.) с цел да се гарантира, че оценяването се **основава на по-дългосрочни резултати** от осъществяване на съответната дейност при съобразяване с рисковия профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

Чл. 31. (1). Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

(2). (изм. с решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Количествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

1. икономическа доходност;
2. средногодишен ръст на приходите за определен период;
3. вътрешен икономически рисков капитал;
4. нетен икономически принос;
5. рисково коригирана цена на финансиране или счетоводни корекции.
6. текущи и бъдещи рискове
7. необходимата ликвидност, съгласно законовите изисквания.

(3). Качествените критерии, които дружеството използва при оценка на резултатите от дейността са:

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

Чл. 32. Финансовото състояние на дружеството, се определя с оглед:

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;

Чл. 33. При оценката за дейността на служителя се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 34. В зависимост от правно-организационната форма на колективната инвестиционна схема, приетите правила или учредителни документи и при отчитане на чл.27 по-горе, не по-малко от 50% от променливото възнаграждение се предоставя под формата на финансови инструменти от съответните колективни инвестиционни схеми, управлявани от дружеството или равностойни права на собственост или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти, като този праг може да бъде по-нисък, ако управлението на колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от управляващото дружество, като предоставянето му има за цел да постави служителите в подобна на собствениците позиция и да стимулира персонала да увеличи икономическата стойност на дружеството.

Чл. 35. (1). Инструментите по предходния член са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на управляващото дружество, управляваните колективни инвестиционни схеми и притежателите на дялове, като политиката за задържане се прилага и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение. Конкретните ограничения зависят от вида инструменти и ще бъдат предвидени в документите, съпътстващи емитирането им.

(2). Изискванията на ал. 1 се прилагат както за частта от променливото възнаграждение, разсрочена в съответствие с политиката за разсрочване на плащанията, така и за частта, която не е разсрочена.

(3). При разпределението на променливите елементи на възнаграждението в рамките на управляващото дружество се отчитат и всички видове настоящи и бъдещи рискове.

Чл. 36. (1). 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.

(2). Ако дружеството е реализирало отрицателен или по-нисък от предвиждания финансов резултат, общият размер на променливото възнаграждение се ограничава чрез намаляване както на текущите възнаграждения, така и на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Чл. 37. Изплащане на променливо възнаграждение се осъществява по **независимо и мотивирано решение на компетентния орган на дружеството** след преценка на резултатите и обосноваването от гледна точка на стабилността и рисковете, на които дружеството е изложено или може да бъде изложено. Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на изискванията на тази политика за възнагражденията.

Чл. 38. Горепосочените изисквания за разсрочване и задържане не се прилагат в случай, че променливите възнаграждения не надвишават законоустановения праг в чл.108, ал.6 от ЗДКИСДПКИ

1.3.4. Гарантирано променливо възнаграждение

Чл. 39. Гарантирано променливо възнаграждение се изплаща само по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя само за първата година от назначението на този служител;
3. собственият капитал на дружеството отговаря на нормативните изисквания.

1.3.5. Изплащане на променливото възнаграждение

Чл. 40. Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.

Чл. 41. Независимо от решенията, приети от съответно компетентните за дружеството органи, размерът на променливото възнаграждение може да бъде ограничен или то въобще да не бъде изплатено по решение на Комисията за финансов надзор (КФН), в случай че това е несъвместимо с поддържането на достатъчен собствен капитал на дружеството.

1.3.6. Възстановяване на изплатено променливо възнаграждение

Чл. 42. Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителят получил съответното възнаграждение:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за управляващото дружество;
2. не е успял да отговори на съответните норми за пригодност и добро поведение;
3. въз основа на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи.

Чл. 43. На възстановяване подлежи до 100% от изплатеното променливо възнаграждение, като в договорите на служителите се предвиждат клаузи, гарантиращи връщането на променливото възнаграждение.

Чл. 44. (1). Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удръжки от постоянното възнаграждение.

(2). Без съгласието на служителя не могат да се правят удръжки от постоянното му възнаграждение освен в предвидените в Кодекса на труда случаи. Общият размер на месечните удръжки не може да надвишава размера, установен в чл. 446 от Гражданския процесуален кодекс.

4. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл. 45. (1). С оглед бизнес стратегията, целите, ценностите, и дългосрочните интереси на управляващото дружество, на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, както и интересите на доверителите и другите клиенти на дружеството, Общото събрание на акционерите (респ. едноличният собственик на капитала) на управляващото дружество може да приеме пенсионна политика, въз основа на която на част или на всички служителите на дружеството да бъдат предоставени пенсионни права.

(2). В случай, че дружеството приеме пенсионната политика като част от политиката за възнагражденията, то в нея следва да намерят отражение разпоредбите на настоящия раздел.

Чл. 46. Дружеството може да предостави пенсионни права на служителите си като част от променливото им възнаграждение.

Чл. 47. Право на пенсионни права имат служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст при спазване на условията и реда, предвидени в действащото законодателство.

Чл. 48. Правата се предоставят под формата на финансови инструменти от съответната управлявана колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост или инструменти, свързани с акциите/дяловете, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти.

Чл. 49. Прехвърлянето на обезщетенията при пенсиониране е ограничено за срок от 5 години, считано от датата на предоставянето им.

Чл. 50. В случай на прекратяване на правоотношението със служителя преди придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, обезщетението при пенсиониране се задържа от управляващото дружество под формата на финансови инструменти от съответната управлявана колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост или инструменти, свързани с акциите/дяловете, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти за срок от 5 (пет) години.

5. ПОЛИТИКАТА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл. 51. Политиката за разсрочване се определя от следните елементи:

1. период на разсрочване;
2. относителен дял на разсроченото променливо възнаграждение;
3. процес на придобиване на разсроченото възнаграждение;
4. период от време от момента на атестация до изплащането на първата разсрочена сума;
5. форма на разсрочено променливо възнаграждение.

Чл. 52. (1). (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) За управлявани колективни инвестиционни схеми периодът на разсрочване започва от момента, в който е взето решение за разсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

(2). Периодът на разсрочване е с минимална продължителност от 3 (три) години в зависимост от периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема, и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема.

(3). Периодът на разсрочване може да бъде удължен в случай на колебания в икономическата дейност на дружеството и в зависимост от икономическия цикъл.

Чл. 53. Относителният дял на разсроченото възнаграждение е в размер не по-малък от 40% от размера на променливото възнаграждение, а при особено голям размер на променливото възнаграждение относителният дял на разсроченото за изплащане възнаграждение е 60 на сто от сумата на променливото възнаграждение.

Чл. 54. (1). Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално във времето и чрез постепенно нарастване през всяка от годините от периода на разсрочване.

(2). Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и след прилагане на механизъм за корекция на възнаграждението, в случай, че такъв се налага, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на управляващото дружество или на съответната колективна инвестиционна схема 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.

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

6. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 55. В зависимост от конкретния случай управляващото дружество може да създаде Комитет по възнагражденията, състоящ се от членовете на Съвета на директорите, на които не е възложено управлението на дружеството, като един от тях е негов председател. Комитетът по възнагражденията се създава по начин, който осигурява извършването на компетентна и независима преценка на политиката за възнагражденията и практиката на управляващото дружество по прилагането ѝ, както и на въведените стимули за управление на риска.

6.1. Мандат

Чл. 56. Мандатът на Комитета по възнагражденията съвпада с мандата на Съвета на директорите на Дружеството.

6.2. Правомощия

Чл. 57. (изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Комитетът по възнагражденията, в случай, че бъде създаден, ще разполага със следните правомощия:

1. подготовката на решенията на управителния орган относно възнагражденията, включително за онези от тях, които влияят върху риска и управлението на риска на управляващото дружество или на управляваните колективни инвестиционни схеми;

2. осъществява надзор върху възнагражденията на ръководителите на звено за управление на риска и на звено за нормативно съответствие (вътрешен контрол);

3. произнася се по стимулите за управление на риска, капитала и ликвидността.

(2). При вземането на решения по т. 1 се отчитат дългосрочните интереси на инвеститорите и другите заинтересовани лица, както и обществения интерес.

(3). (нова, с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Към настоящия момент Управляващото дружество не е създадо Комитет по възнагражденията.

7. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 58. (1) Дружеството оповестява 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) (нова, създадена с решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) Информацията, която подлежи на оповестяване по подходящ начин, избран от Управляващото дружество, включва:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, 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/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. 59. Управляващото дружество включва в годишния финансов отчет на всяка управлявана от него колективна инвестиционна схема информацията, изискуема по действащото законодателство.

8. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 60. (стар чл. 61, изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.) (1) Членовете на Съветът на директорите на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията по чл.108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ 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. 61. (стар чл. 62, изм. с Решение на СД на „Карол Капитал Мениджмънт“ ЕАД от 29.09.2020г.)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.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета на основание чл. 108, ал. 1 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и другите предприятия за колективно инвестиране, както и във връзка с Наредба № 48 от 20.03.2013 година за изискванията към възнагражденията.

§ 2. Настоящата политика е приета с единодушно решение на Съвета на директорите на управляващото дружество съгласно протокол от заседание, проведено на 27.01.2017г. и е изменена и допълнена с единодушни решения на Съвета на директорите на управляващото дружество съгласно протокол от заседание, проведено на 07.11.2019г., на 04.02.2020г., на 27.05.2020г., на 29.09.2020г.

§ 3. Настоящата политика се предоставя за сведение и спазване от персонала на управляващото дружество.