

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

на УД СКАЙ Управление на активи АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1). (Изм. с реш. на СД от 10.03.2021 г.) УД „СКАЙ Управление на активи“ АД /УД/ приема и прилага настоящата политика /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). (Нова с реш. на СД от 10.03.2021 г., допълнена с реш. на СД от 31.01.2023 г.) Политиката за възнагражденията на УД СКАЙ управление на активи АД поставя рамка за съобразяването и интегрирането на рисковете за устойчивостта при отчитане на европейското и национално законодателство, целящи устойчивост (включително член 5 от РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/2088 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 27 ноември 2019 година относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги). Информация във връзка с устойчивостта, интегрирането на рисковете за устойчивостта и отчитането на неблагоприятни въздействия е налична на електронната страница на УД www.skyfunds.bg.

Чл. 2. (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г. и от 10.03.2021 г.) УД „СКАЙ Управление на активи“ АД прилага Политиката като спазва следните основни принципи:

- 1.** установяване на яснота и обективност при формиране на възнагражденията на служителите в дружеството, като се отчитат принципите и добрите практики за защита на интересите на клиентите на управляващото дружество;
- 2.** възнагражденията на служителите да са в съответствие с бизнес стратегията на дружеството (програмите за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД;
- 3.** прилагането на мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;
- 4.** осигуряването на разумното и ефективно управление на риска и ограничаването на поемането на риск, който надвишава приемливите нива;
- 5.** насърчаване на управление на риска по начин, който не поощрява на поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните от УД договорни фондове, както и не засяга изпълнението на задължението на УД да действа в най-добър интерес на колективните инвестиционни схеми.
- 6.** съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и на инвеститорите в управляваните колективни инвестиционни схеми.
- 7.** осигуряването на последователност и насърчаване на стабилно и ефективно управление на риска свързан с устойчивостта, когато това е приложимо, и в случаите когато устойчивостта се разглежда като специфичен параметър за оценка на служителите и мениджмънта на компанията.
- 8.** (Нова с реш. на СД от 31.01.2023 г.) недопускане на всяка форма на дискриминация (по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите.

9. (Нова с реш. на СД от 31.01.2023 г.) осигуряване на възнагражденията на всички служители, включително и категоризирания персонал, да бъдат неутрални по отношение на пола, т.е. всички служители, независимо от техния пол, да получават еднакво възнаграждение за равен труд или за труд с равна стойност.

10. (Нова с реш. на СД от 31.01.2023 г.) осигуряване на неутрален по отношение на пола подход към увеличаването на заплащането и на кариерното развитие за всички служители, включително и категоризирания персонал.

Чл. 3. (1). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г.) 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 управляваните от УД предприятия за колективно инвестиране:

1. служителите на ръководни длъжности - членовете на съвета на директорите, както и другите ръководни длъжности във вътрешната организация, които имат отношение към осъществяване предмета на дейност на управляващото дружество;
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 служители по т. 1 - 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми.

(2). (Нова с реш. на СД от 23.09.2020 г.) Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове.

Чл. 4. (1). При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на УД "СКАЙ Управление на активи" АД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.

(2). УД "СКАЙ Управление на активи" АД не създава Комитет по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД ще създаде такъв комитет при спазване на нормативните изисквания.

(3). Председателят на СД и Изпълнителният директор 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 и на управляваните договорни фондове. 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.

II. ЕЛЕМЕНТИ НА ФОРМИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО

Чл. 5. (1). Възнаграждението на персонала на "СКАЙ Управление на активи" АД включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от свързани с дружеството лица и/или акционери) за извършваните от персонала дейности.

(2). Изплащаното от "СКАЙ Управление на активи" АД възнаграждение съответства на вида на предоставяните професионални услуги; нивото на образование на служителя; нивото в корпоративната структура, което заема; професионалният опит; наложените ограничения (забрана за извършване на определена дейност или действие, несъвместимост за заемане на длъжност по допълнително правоотношение и др.).

Чл. 6. Освен основните принципи на Политиката, при формиране на възнагражденията на служителите се прилагат и следните допълнителни такива, а именно:

1. създаване на ясен регламент за формиране на трудовите възнаграждения, на база функционални задачи и оперативна натовареност;
2. прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите актове при регламентиране на заплащането;
3. осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешки ресурси;
4. 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;
5. (Изм. с реш. на СД от 31.01.2023 г.) предотвратяване на всяка форма на дискриминация (включително, но не само, по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

Чл. 7. (1). Нивото на заплащане на служителите, изпълняващи контролни функции, служителите чиято дейност е свързана с поемане на рискове, на служителите, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на предходните две групи, е такова, че да позволи на дружеството да наема квалифициран и опитен персонал на съответните позиции.

(2). УД изгражда структурата на възнагражденията на служителите по ал. 1, по начин да не накърнява тяхната независимост, и като не се поставят в ситуации, при които одобрението на сделки, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнагражденията им.

(3). Структурата на възнагражденията на служителите по ал. 1, се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси, когато тези лица консултират Съвета на директорите на дружеството и спрямо структурното звено, което контролират.

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 8. (1). Възнаграждението на висшия ръководен персонал се определя в съответствие с техните правомощия, отговорности и опит.

(2). Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, на които няма да бъде възложено управлението, се определя от Общото събрание на акционерите на дружеството.

(3). Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, на които е възложено управлението, се определя от Съвета на директорите на дружеството.

(4). (Нова с реш. на СД от 23.09.2020 г) Изпълнителния директор и Председателя на СД на дружеството формират конкретния размер на възнагражденията на всички служители от всички нива на организационната структура на дружеството и от всички категории, определени с настоящата Политика.

Чл. 9. Структура на възнагражденията в УД „Скай управление на активи“ АД

(1). (Изм. с реш. на СД от 29.10.2026 г.) Възнагражденията, изплащани от Управляващото дружество, се разделят на постоянни и променливи. Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял от общото възнаграждение.

(2). В постоянното възнаграждение се включва:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;

2. УД изплаща допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер, в предвидените в Кодекса на труда, в наредбата или в друг нормативен акт извънредни случаи, като например за извънреден труд.

3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт и невключени в т. 1 и 2.

4. възнаграждения по договори за управление и други нетрудови договори – плащане, установено в индивидуалния договор, което не е поставено в пряка зависимост от оценката за изпълнението на дейността.

(3).(Изм. с реш. на СД от 29.10.2026 г.) В рамките на социалната и компенсационната политика на дружеството, извън договореното парично трудово възнаграждение, в УД могат да се включва и непаричен компенсационен пакет - средства за здравна профилактика, средства за подобряване условията на труда и техническата/компютърна обезпеченост, средства за повишаване на професионалната квалификация, ваучери за храна, предоставяни по начин и ред, определен със заповед на изпълнителния директор и в съответствие с изискванията на ЗКПО, както и допълнителни стимули свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване и застраховки, при спазване на общите принципи на тази политика.

(4). (Изм. с реш. на СД от 10.03.2021 г.) УД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения за получени годишни резултати, целеви бонуси за изпълнение на допълнително възложени или успешно изпълнени допълнителни задачи. Допълнителни възнаграждения може да се изплащат след положителни финансови резултати на УД за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.

(5). УД не се възползва от извънредна държавна помощ.

(6). (Нова с реш. на СД от 29.10.2026 г.) Променливото възнаграждение е такова, което се дава на служителя, въз основа на критерии за резултати и включва премии, бонуси и други възнаграждения за успех. То не се изплаща по посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в ЗДКИСДПКИ изисквания.

Чл. 9а. (Нов с реш. на СД от 29.10.2026 г.) **(1).** 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 служителя, и съответната колективна инвестиционна схема, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на УД или на съответната колективна инвестиционна схема общият размер на променливото възнаграждение се намалява, включително с намаляване на текущи компенсации, намаляване на суми, начислени за минал период, или възстановяване на вече начислено възнаграждение.

(2). УД може да не изплати променливо възнаграждение в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определените в настоящата политика критерии и показатели;
2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД, особено в случаите когато в резултата на това може да се очаква прекратяване на дейността му;
3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на УД.

4. В случай, че договорът с даден служител бъде прекратен по инициатива на УД по причини, свързани с поведението на служителя и посочени изчерпателно в договора с УД, се преустановява и изплащането на разсрочената част от променливото му възнаграждение след прекратяването на договора.

(3). Променливото възнаграждение 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, рисковия ѝ профил, както и цялостните резултати на УД, като оценката на индивидуалните резултати се извършва въз основа на договорно определени финансови и нефинансови показатели.

(4). Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна инвестиционна схема, управлявана от УД, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на колективната инвестиционна схема и рисковия ѝ профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

(5). Най-малко 50% от променливото възнаграждение се състои от дялове на една или повече от колективните инвестиционни схеми, управлявани от УД, определени с решение на Съвета на директорите на УД 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.

(6). Променливото възнаграждение по предходната алинея се изплаща в парични средства (след удържане от УД на нормативно определените данъци и осигуровки върху доходите на физическите лица), като служителите закупуват дялове от определените колективни инвестиционни схеми на същата стойност. Служителите не могат да предявяват дяловете за обратно изкупуване през срока на задържане, който е равен на срока, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема.

(7). Не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност 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; възнаграждението се изплаща пропорционално във времето, а при особено голям размер на променливото възнаграждение изплащането на най-малко 60 на сто от сумата се разсрочва.

(8). УД може да не прилага изискванията по ал. 5, 6 и 7 по-горе, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 50 000 евро.

Чл.96. (Нов с реш. на СД от 29.10.2026 г.) (1). Размерът на променливите възнаграждения се обсъжда и одобрява от Съвета на директорите на УД, който при вземане на решения за тях се ръководи от принципите, заложили в настоящата Политика. Решенията се вземат след приемането на годишния финансов отчет на Дружеството, както и извънредно, по предложение на член на Съвета на директорите.

(2). Възможността да се изплащат променливи възнаграждения и техният размер се определят като Съветът на директорите на УД разглежда и обсъжда следните показатели:

1. резултатите от дейността на отделите за предходните две години;
2. финансовите резултати на УД за предходните две години;
3. състоянието в което се намира сектора и икономиката на страната;
4. индивидуалните резултати на даден служител/мениджър.

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

(4). В случай че променливи възнаграждения ще бъдат изплащани, определеният за цялото УД 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 при прилагане на критериите, посочени в настоящата Политика.

(5). На база сформиранията оценка от гореизброените критерии, Съвета на директорите решава в какъв размер да е променливото възнаграждение на конкретния служител.

Чл. 9в. (Нова с реш. на СД от 29.10.2026 г.) (1). След като са конкретизирани размерите и формите на изплащане, Съветът на директорите взема решение за датите на плащане и съответно разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения и определя колективните инвестиционни схеми, дялове от които се придобиват за целите на чл. 9а, ал. (5) от Политиката.

(2). Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителът получил съответното възнаграждение е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за УД. В допълнение, служителът трябва да върне изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на служителите се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

(3). На възстановяване подлежи до 100% от изплатеното променливо възнаграждение.

(4). Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение по предвидения в закона ред.

Чл. 10. При прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

Чл.11. УД не формира и не прилага схеми за обезщетения, свързани с предсрочно пенсиониране на служители, както и на допълнителни облаги, свързани с пенсиониране.

Чл.12. УД „Скай управление на активи“ АД не изплаща на служители възнаграждения, стимули, бонуси и други облаги от активите на управляваните договорни фондове.

Чл.13. (1). (Отм. с реш. на СД от 29.10.2026 г)

(2). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г) За целите на тази политика, постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат. За целите на тази политика променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия.

(3) (Изм. с реш. на СД от 29.10.2026 г.) Променливото възнаграждение не трябва да насърчава прекалено поемане на рискове за устойчивостта, като се предвиди възможност за

предварителни и последващи корекции на размера на променливото възнаграждение, за да се гарантират целите за устойчивост.

IV. ПРИЕМАНЕ, ПРИЛАГАНЕ, ПРЕГЛЕД И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 14. (1). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на „Скай управление на активи“ АД в сътрудничество със звеното за Нормативно съответствие на дружеството 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). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г.) Членовете на Съвета 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 основните принципи на тази Политика 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.

(3). Политиката и нейното прилагане са обект на периодичен и независим преглед, осъществяван от звеното за Нормативно съответствие, най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. При констатирана необходимост от промяна, ръководителят на звеното за Нормативно съответствие изготвя съответен доклад до Съвета на директорите

(4). Настоящата Политика се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

(5). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г. и от 29.10.2026 г.) Настоящата политика се променя незабавно в случай на предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране.

Чл. 15 (1). УД 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.

(3). (Изм. с реш. на СД от 23.09.2020 г) На оповестяване подлежи информацията относно:

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, 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.

(4). (Отм. с реш. на СД от 23.09.2020 г)

Чл. 16. (Нов с реш. на СД от 23.09.2020 г) (1). Политиката за възнагражденията на „Скай

управление на активи“ АД е достъпна на интернет страницата на дружество www.skyfunds.bg. Копие на Политиката за възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

(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 отнася. Политиката е на разположение на служителите в офиса на УД.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата Политика е приета от Съвета на директорите на УД „СКАЙ Управление на активи“ АД на заседание проведено на 21.12.2016 г. и отменя и заменя досега действащата Политика за възнагражденията на „Скай управление на активи“ АД.

§ 2. Настоящата Политика е изменена с решение на Съвета на директорите на заседание проведено на 23.09.2020 г., 10.03.2021 г. и на 31.01.2023 г. и на 29.10.2026 г.