

# ПОЛИТИКА

за

## определяне и изплащане на възнагражденията в Управляващо Дружество „Тренд Асет Мениджмънт” АД

(изм. – Решение на СД от 29.09.2020 г., изм. – Решение на СД от 10.03.2021 г. )

### Глава I Общи положения

**Чл.1.** С настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията (Политиката) се определят принципите и изискванията за определяне и изплащане на възнагражденията в Управляващо Дружество „Тренд Асет Мениджмънт” АД (УД).

**Чл.2.** Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, които се заплащат, като в УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД това са заплати, за следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;

4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми.

**Чл.3.** При изготвянето и прилагането на политиката за възнагражденията УД спазва следните изисквания, които са съобразени с размера и организацията на дружеството, както и с характера, обхвата и сложността на дейността на УД:

- (1) Политиката съответства на принципите за разумно и ефективно управление на риска и го насърчава, като не поощрява поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на УД да действа в най – добър интерес на колективната инвестиционна схема;
- (2) Политиката съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на УД и на управляваните КИС или на инвеститорите в тях и включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси.
- (3) В съответствие с т.1 и т.2 УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД е приело да не изплаща променливи възнаграждения , а само постоянни такива.

(4) (нова. – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

**Чл.4.(1)** (доп. – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Политиката се разработва от управителния орган на УД в сътрудничество със звено „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, включително за риска и управлението на риска. Политиката се приема от управителния орган на УД. Членовете на управителния орган на УД, 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.4 от настоящите правила, най- малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година , за която се извършва прегледът.

(2) (изм. – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от звено за нормативно съответствие най – малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(3) (нова – Решение на СД от 29.09.2020 г.) УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД не създава Комитет по възнагражденията с оглед мащаба на своята дейност. При промяна в размера, организацията, естеството, обхвата или сложността на дейността си или значително увеличаване на активите на управляваните Договорни фондове, Дружеството ще създаде такъв, спазвайки изискванията на чл.108а, ал.1-4 от Закон за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране.

(4) (нова – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Спазването на Политиката се наблюдава пряко от Съвета на директорите на Дружеството.

**Чл.5.** Настоящата Политика за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на УД.

## **Глава II**

### **Видове възнаграждения.**

#### **Определяне и изплащане на възнагражденията**

**Чл.6.** С цел спазване на чл.3, т.1 и т.2 от настоящите правила УД не предвижда изплащане на променливо възнаграждение. УД изплаща само постоянно възнаграждение.

**Чл. 7.(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. 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.

(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. [чл. 4, ал. 1 НСОПЗ, чл. 247, ал. 1 КТ]

(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.

**Чл. 8.**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).

### **Размер на постоянното възнаграждение**

**Чл. 9.**Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

**Чл. 10(1).** Минималният размер на основната работна заплата е равен на нормативно установения минималния месечен осигурителен доход за съответната професия.

(2).Размер на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са в съответствие с нормативните актове.

### **Изменение на постоянното възнаграждение**

**Чл. 11.** (1). Дружеството може едностранно да увеличава постоянното възнаграждение на служителя. [КТ, чл. 118, ал. 3]

(2). Намаление на постоянното възнаграждението е допустимо със сключване на допълнително споразумение към индивидуалния договор на служителя.

### **Изчисляване на постоянното възнаграждение**

**Чл. 12.** Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за плащане и уговореното в индивидуалния договор. [чл. 16, ал. 1 НСОПЗ]

**Чл. 13.** Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно. [чл. 16, ал. 3 НСОРЗ]

### **Изплащане на постоянното възнаграждение**

**Чл. 14.** Постоянното възнаграждение се изплаща в пари. [чл. 269, ал. 1 КТ]

**Чл. 15.** (1). Постоянното възнаграждение е изплаща по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр.

(2). Възнаграждението, по искане на служителя, може да бъде изплатено и на негови близки. [във връзка с чл. 270, ал. 3 КТ]

**Чл. 16.** (1). Основната работна заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго в индивидуалния договор. [във връзка с чл. 270, ал. 2 КТ]

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

**Чл. 17.** Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от края на текущия месец.

**Чл. 18.** (1). При добросъвестно изпълнение на задълженията по трудов договор, на служителя е гарантирано изплащането на основното възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(2). Разликата до пълния размер на основното възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. [КТ, чл. 245]

**Чл. 19.** Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

**Чл.20.**(1) (изм. – Решение на СД от 29.09.2020 г.) УД създава ред за уведомяване на служителите относно Политиката в частта, която се прилага за тях. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на Политиката. Тя е на разположение на служителите на УД.

(2) Годишното възнаграждение на членовете на СД се определя с решение на Общото събрание на акционерите на УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД.

(3)(нова – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Годишните възнаграждения на Изпълнителния директор и Прокуриста се определят с решение на Общото събрание на акционерите на УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД.

(4) (нова – Решение на СД от 29.09.2020 г.) Възнагражденията на всички останали

служители се определят от Изпълнителния директор на УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД.

(5) (изм. – Решение на СД от 29.09.2020 г., предишна ал. 3) В изпълнение на изискванията на предходните алинеи, служителите подписват декларация, за уведомяване за обстоятелствата по чл. 8 и чл. 20 от настоящата политика (приложение № 1)

### **Глава III Оповестяване**

**Чл.21.(1)** (доп. – Решение на СД от 29.09.2020 г.) УД оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкрива информацията, която представлява защитена от закона тайна. Актуалната политика може да бъде намерена на сайта на УД [www.trend-am.com](http://www.trend-am.com). Копие от Политиката за определяне и изплащане на възнагражденията ще бъде предоставено на хартиен носител безплатно при поискване.

(2) Оповестяването на информация по ал.1 може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) УД оповестява информация относно процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица

### **Глава IV**

#### **Прозрачност във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивостта (нова– Решение на СД от 10.03.2021 г. )**

**Чл.22.** Към настоящия момент Дружеството не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при изплащането на възнагражденията.

**Чл.23.** 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.

**Чл. 24.** Политиката за определяне и изплащане на възнаграждението е изготвена по начин, който насърчава и гарантира доброто и ефективно управление на риска по отношение на рисковете за устойчивостта, при което структурата на възнагражденията не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта и е свързана с коригираните спрямо риска резултати.

**Чл.25.** Тази информация е публикувана на електронната страница на Дружеството [www.trend-am.com](http://www.trend-am.com).

Настоящата Политика е изготвена в сътрудничество със звено „Нормативно съответствие”, приета е от СД на УД „Тренд Асет Мениджмънт” с решение по Протокол от 22.12.2016 година и отменя действащата такава до момента и е изменена с решение на СД на УД „Тренд Асет Мениджмънт” от 29.09.2020г. , изменена с решение на СД на УД „Тренд Асет Мениджмънт” от 10.03.2021г.

**за УД “Тренд Асет Мениджмънт” АД:**

---

**Траян Кършутски**  
**Изпълнителен Директор**

---

*Приложение № 1*

**ДЕКЛАРАЦИЯ**

Долуподписният/ата ....., ЕГН....., в качеството си на ..... в УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД

Декларирам, че съм уведомен/а относно:

1. Политиката за възнагражденията на УД „Тренд Асет Мениджмънт” АД в частта, която се прилага за заеманата от мен длъжност.
2. Критериите и процедурите за оценяване, които се прилагат за заеманата от мен длъжност.

Дата:.....

Подпис:.....