

**П О Л И Т И К А
ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В „ОББ АСЕТ
МЕНИДЖМЪНТ” АД**

2016 г.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ

Чл.1. (1) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Политиката за възнагражденията в ОББ Асет Мениджмънт АД /Политиката/ определя общите рамки, принципите и изискванията при определяне на възнагражденията в Управляващо дружество „ОББ Асет Мениджмънт” АД /УД/ в съответствие с приложимите национални и европейски регулатори и политиката на Националната банка на Гърция и групата от нейните дъщерни дружества /НБГ или НБГ групата/ и Политиката за възнагражденията в ОББ АД /Банката/, в тази област. Политиката е в съответствие с Бизнес споразумения за колективен труд за персонала на Групата, както и с Ръководството за добро корпоративно управление на НБГ.

(2) (Нов, с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Политиката е съобразена със Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране /ЗДКИСДПКИ/. Политиката отговаря на цялостната оперативна политика, бизнес стратегия, целите, ценностите и дългосрочните интереси на НБГ групата и Банката. Политиката включва мерки за избягване или минимизиране на конфликти на интереси или всякакво негативно влияние върху стабилното, разумно и добро управление на рисковете свързани с дейността на УД, като насърчава стабилното и ефективно управление на риска и покриването на съответните рискове, от една страна и не насърчава поемането на прекалено големи рискове, от друга. Политиката допринася за защитата на капиталовата позиция на УД и за поддържането на стабилна, ефективна и цялостна рамка за текуща оценка и поддържане на количествата, видовете и разпределението на собствените средства на УД, необходими за покриване на естеството и нивото на рисковете, свързани с финансовото състояние, развитието и дейността на УД. Настоящата политика е приспособена към големината, организационната структура, естеството, мащаба и дейността на УД.

(3) (Нов, с решение на СД от 22.12.2016 г.) Политиката за възнагражденията насърчава разумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема.

Чл.2. Чрез Политиката за възнаграждения, УД цели да:

1. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Опише общата рамка и основните принципи при определяне възнагражденията на служителите в УД, като гарантира спазването от страна на УД на актуалната правна и регулаторна рамка на ЗДКИСДПКИ, Наредба 44 от 20.10.2011 г. за изискванията към дейността на колективните инвестиционни схеми, инвестиционните дружества от затворен тип и управляващите дружества /Наредба 44/, Кодекса на труда /КТ/, Кодекса за социално осигуряване /КСО/, другите изисквания на закона и Политиката за възнаграждения на Групата на НБГ и Банката.

2. Привлича, задържа и да дава предимство на служители от най-висока морална, професионална и образователна величина – качества, които добавят стойност за УД и за Групата.

3. Мотивира и поощрява служителите, за да оптимизира индивидуалното и колективното изпълнение на работата и постигане на трайни резултати;

4. Осигури съгласуваност и обвързаност между личните цели и възнагражденията на персонала с бизнес стратегията на Групата, политиката на риска, ценностите и дългосрочните цели и интереси на УД;

5. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Консолидира култура на обективна оценка на усилията и адекватно възнаграждение за изпълнението, култура, която да не насърчава поемането на прекомерни рискове за по-големи приходи в краткосрочен план и да намали натиска върху управлението на риска в дългосрочна перспектива, както и да минимизира други потенциални рискове произтичащи от прилагането на принципите, управляващи възнагражденията на персонала, предмет на настоящата Политика;

6. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Осигури ефективно управление и контрол на възнагражденията и избягване конфликти на интереси и разпредели отговорностите, касаещи процедурите по възнагражденията, как и да гарантира правилното им приложение;

7. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Осигури и гарантира коректност, прозрачност и информираност на всички служители в УД по отношение на Политиката за възнагражденията и нейното прилагане.

8. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Разпредели отговорностите, касаещи процедурите по възнагражденията, както и да гарантира правилното им приложение.

9. (Нов, с решение на СД от 22.12.2016 г.) 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, устава, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми.

10. (Нов, с решение на СД от 22.12.2016 г.) Съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях и включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси.

II. ОБХВАТ И ПРИЛОЖЕНИЕ

Чл.3. (1) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Политиката обхваща общото възнаграждение – във всичките му начини и форми. Общото възнаграждение може да включва заплати и други финансови и/или материални стимули, облаги свързани с доброволно/преференциално пенсионно и/или здравно осигуряване или всякакви подобни плащания или придобивки, включително променливо възнаграждение, гарантирано променливо възнаграждение и плащания, свързани с предсрочно прекратяване на договор. В частност Политиката покрива цялото възнаграждение, което :

- е изплатено във връзка с трудово правоотношение или съгласно друго правоотношение;
- е директно или индиректно платимо (например чрез УД или Банката, но от името на УД и обратно) и може да включва :
 - парични плащания или други придобивки, като пари в брой, акции, дялове, опции, прекратяване (опрощаване) на заеми на служители при напускане,

пенсионни придобивки или възнаграждения от трети страни, свързани с УД, Банката и Групата или други средства.

- непарични придобивки, като здравно осигуряване или специални суми за ползване на автомобил.

(2) (Изм. с решение на СД от 11.05.2016 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Настоящата политика се концентрира основно върху онези членове на персонала, чието възнаграждение е свързано с отговорности и функции, които могат да повлияят на рисковия профил на УД, като към тях се отнасят следните категории персонал:

1. служители на ръководни длъжности – включва висшия ръководен състав, който се отчита и отговаря пред Съвета на директорите и ръководителите на отдели, които се отчитат пред висшия ръководен състав, съгласно списъка в Приложение 1, т. 1;

2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – включва служители, които могат да повлияят на рисковия профил на УД и могат да вземат решения за поемане на рискове, съгласно Приложение 1, т. 2.

3. служители, изпълняващи контролни функции – включва служители, които ръководят и отговарят за дейността по контрола в УД, съгласно Приложение 1, т. 3;

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 управляваните от УД, колективни инвестиционни схеми, съгласно Приложение 1, т. 4.

(3) Възнаграждението на неизпълнителните членове на Съвета на директорите следва да бъде обвързано с фактори като общите им задължения и времето, което отделят за провеждане на своите задължения, но не и с краткосрочните резултати на УД.

(4) Политиката не засяга плащания за посредници и доставчици на външни услуги в случай на изнесени дейности от УД.

III. ОБЩИ ПРИНЦИПИ

Чл.4. Политиката се осъществява при спазването на следните принципи:

1. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Политиката насърчава разумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на управляващото дружество да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема. 2. Политиката отговаря на бизнес стратегията, целите, ценностната система и дългосрочните интереси на Групата и УД и включва мерки за избягване на конфликти на интереси.

3. Политиката се съобразява с мащаба и организацията на УД и с естеството, обхвата и комплексността на бизнес дейността му.

4. Изпълнителните членове на Съвета на директорите, висшия ръководен персонал, както и ръководители, участващи в решения, свързани с управлението на риска, не трябва да бъдат стимулирани да предприемат прекомерен риск, нито да бъдат възнаграждавани за предприемане на рискове, които могат да надвишат рисковия профил на УД/ Групата.

5. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Съветът на директорите на УД, в изпълнение на своите надзорни функции, приема и периодично, ежегодно подлага на преглед общите принципи на Политиката и отговоря за нейното изпълнение. Политиката трябва да се преразглежда по-специално по отношение на нейната съвместимост с приложимата правна и регулаторна рамка, както и разпоредбите ѝ, касаещи бонуси в светлината на пазарните условия и икономическата позиция на УД и Групата.

6. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Поне веднъж годишно прилагането и спазването на Политиката подлежи на централен и независим вътрешен преглед от Ръководителя на отдела за нормативно съответствие. Споменатата структура докладва констатациите си на Комитета по възнагражденията и препоръчва преглед, за да се избегне насърчаване на поемане на прекомерен риск или друго поведение, несъвместимо с целите на УД и Групата.

7. Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите на структурите, които те контролират. Трябва да се положат усилия да се гарантира, че техните възнаграждения се поддържат на задоволително ниво, за да е възможно да се привлекат хора с необходимия опит и квалификация.

9. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) възнагражденията на лицата по чл. 3, ал. 2, т. 3, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от Комитета по възнагражденията на УД. 8. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността и неговия общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделния служител, на структурното звено, в което работи, както и на резултатите на съответната/ните КИС, рисковия ѝ профил и на УД като цяло, а при оценката на индивидуалните резултати се вземат предвид финансови и нефинансови критерии и показатели. Оценката на резултатите следва да се осъществява за многогодишен период от време, за да се гарантира, че процесът на оценяване се основава на дългосрочни резултати.

9. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) УД осигурява подходящо съотношение между постоянните и променливите елементи на възнагражденията (постоянното и променливото възнаграждение), в зависимост от категориите персонал, като постоянното възнаграждение да представлява достатъчно висок дял от цялото възнаграждение и да позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност променливо възнаграждение да не се изплаща. Конкретното съотношение се определя във Вътрешните правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала. Гарантирано променливо възнаграждение не може да се предоставя.

10. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Обезщетенията и плащанията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не насърчават неуспеха. Обезщетение при прекратяване на правоотношението на председателя на Съвета на директорите, Изпълнителния директор и Прокуриста не може да надвишава сумата, съответстваща на редовната годишна заплата, освен ако друго не е предвидено в приложимото законодателство, съществуващи договори с посочените лица и трудовите разпоредби на УД.

11. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението

или групите от променливи елементи, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита разходите за набиране на капитал, обратни изкупувания и изискваната ликвидност. 12. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Персоналът по чл. 3, ал. 2 не трябва да използва лични стратегии за хеджиране (ограничаване на риска) или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложиени във възнагражденията им.

13. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Политиката се изпълнява при спазване на разпоредбите и изискванията на националното трудово и социално законодателство, както и всички други приложими законови изисквания.

14. При определяне възнагражденията на служителите, следва да се отчитат индивидуалните заслуги, да се спазват изискванията за прозрачност, както и принципите, които се стремят да хармонизират индивидуалните интереси на служителите с бизнес целите на УД/ Групата, особено в дългосрочен план, чрез оценка за определено време. Тази цел се отнася за всички действия на УД/Групата, включително интелектуален труд, модели на поведение по отношение на клиенти, както и избягване на конфликт на интереси.

IV. УПРАВЛЕНИЕ

Чл.5. Съветът на директорите на УД определя общите принципи на Политиката и отговаря за нейното прилагане и периодичен преглед, като за целта:

1. (Изм. с решение на СД от 11.05.2016 г.) Утвърждава и контролира изпълнението на Политиката на УД, отговаряща на бизнес потребностите и на цялостната система от ценности и инициативи за развитието на човешките ресурси в УД.
2. Обсъжда и приема решения относно:
 - (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г.) Периодичния, ежегоден преглед на Политиката и общите й принципи и при необходимост я актуализира;
 - Променливите възнаграждения в УД, като следи общият им размер да не ограничава поддържането и подобряването на капиталовата адекватност;
 - Общия размер на бонусите, които да бъдат предоставени на служителите на УД за съответната година по предложение на Комитета по възнагражденията;
 - (Изм. с решение на СД от 11.05.2016 г.) Определяне и наблюдаване възнагражденията на Изпълнителния директор и Прокуриста, които получават най-големи суми на общо възнаграждение, отговарящо на техните правомощия, роля, профилираност и отговорности;
 - Възстановяване на изплатени бонуси;
 - Други въпроси, свързани с прилагането на Политиката, прекомерното поемане на риск и мерки за избягване конфликт на интереси.
3. Създава Комитет по възнагражденията в УД и утвърждава неговия състав, права и отговорности.
4. (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г.) Сътрудничи си с Комитета по възнагражденията, звената, отговарящи за проблеми, свързани с управлението на риска, нормативното съответствие и управлението на човешките ресурси, счетоводството и външни специалисти, ако е необходимо.

Чл.6. (1) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Комитетът по възнаграждения е орган, който има за цел да подпомага Съвета на директорите на УД при изпълнение на неговите задължения, относно:

- Прилагане и развитие на Политиката, която да осигурява конкурентност на УД на пазара на труда в привличането, мотивирането и задържането на ръководители и служители на най-високо професионално и етично ниво.
- Развитие на култура за справедливо оценяване на усилията и възнаграждаване на изпълнението, базирано на дългосрочни резултати и отчитане на остатъчните рискове.
- Развитие и поддържане на ясна и последователна система от ценности и стимули за развитие на човешките ресурси в съответствие с политиката на Групата.
- Подготовката на решенията на СД 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) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г.) Комитетът по възнагражденията се съставя по начин, който да му позволява да дава компетентна и независима оценка относно политики и практики по отношение на възнаграждението и стимулите, създадени за управление на риска, капитала и ликвидността; да осигурява възможност за безпроблемно упражняване на отговорностите, а възнагражденията на персонала да са в съответствие с поетите рискове и ефективно управлявани от УД.

(3) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 11.05.2016 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Комитетът по възнагражденията се състои от неизпълнителните членове на Съвета на директорите, като един от тях е негов председател.

(4) (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Когато изпълнява задълженията си Комитетът по възнагражденията:

- взема под внимание дългосрочните интереси на акционерите на УД, инвеститорите в КИС управлявани от УД, другите заинтересовани лица, както и обществения интерес;
- фокусира се върху дългосрочното, стабилно и добро управление на УД и елиминирането или минимизирането на всякакви конфликти на интереси, които биха могли да окажат негативно влияние върху упоменатото управление.

(5) (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Изпълнителният директор и Прокуриста на УД не посещават и не участват в заседанията на Комитета по възнагражденията, на които се обсъждат и решават техните възнаграждения.

(6) Комитетът по възнагражденията има следните права и отговорности:

1. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Когато е необходимо, изготвя и предлага решения за възнагражденията, като отчита влиянието върху риска и неговото управление в УД, дългосрочните интереси на акционерите на УД и инвеститорите в КИС управлявани от УД, и другите заинтересовани лица.
2. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Предлага корективни действия в случай, че се наблюдават някакви трудности или отклонения при прилагането на Политиката за възнагражденията.

3. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Информира и предлага подкрепа на неизпълнителните членове на Съвета на директорите изготвяне, преглед и проследяване на изпълнението на Политиката за възнагражденията.
4. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Отделя специално внимание на оценяването на механизмите за разпределяне на риска в Политиката за възнагражденията, за да бъдат взети под внимание по правилен начин всякакви видове рискове, ликвидност и нива на капитал на УД.
5. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Преглежда назначенията от страна на Изпълнителен директор и Прокурист на външни консултанти по възнагражденията с цел получаване на съвет или подкрепа по отношение Политиката за възнагражденията.
6. Предлага на Съвета на директорите Политиката за одобрение;
7. Когато е необходимо, извършва преглед на Политиката. Осъществяването на тази функция се извършва в тясно взаимодействие с Изпълнителния директор, Прокуриста, Главния счетоводител и Главния юрисконсулт, както и с участието на външни експерти, когато Съветът на директорите намери за необходимо.
8. (Изм., с решение на СД от 11.05.2016 г.) Може да използва услугите на консултант с цел получаване на информация за пазарните стандарти за системи на възнаграждения, тенденциите на възнаграждения и стимулиране в небанковия финансов сектор на страната и контролира за тяхното своевременно отразяване по подходящ начин в политиката за възнагражденията на УД.
9. Подпомага дейността на Съвета на директорите и обезпечава надлежната информираност на Съвета по настоящите въпроси.
10. (Изм., с решение на СД от 11.05.2016 г.) Пряко наблюдава размера на възнагражденията на лицата по чл. 3, ал. 2 да не се отклоняват съществено от пазарните нива и от възнагражденията за аналогичните позиции в Групата, чрез получаването на информация.
11. След провеждането на заседания, информира за взетите на тях решения Съвета на директорите, Изпълнителния директор, Прокуриста, Главния юрисконсулт и Главния счетоводител.
12. (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г.) Отправя препоръки към Съвета на директорите, относно възнаграждението на изпълнителните членове и на служителите с високи заплати.
13. (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г.) Директно наблюдава възнаграждението на ръководството в отдели „Управление на риска“, „Нормативно съответствие“ и „Инвестиции и анализ“.
14. (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г.) Осигурява адекватна консултантска помощ при изготвянето, прегледа и подходящото прилагане на Политиката от страна на отдели „Управление на риска“, „Нормативно съответствие“ и „Счетоводство“.
15. (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г.) Предоставя подходяща информация на Общото събрание на акционерите на УД относно дейностите му, ако това бъде необходимо.

Чл.7. Изпълнителният директор и Прокуриста утвърждават Вътрешни правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала и определят възнагражденията на служителите в съответствие с настоящата Политика.

Чл.8. Главният счетоводител осъществява оперативното управление и контрол на дейността по възнаграждаване и стимулиране на персонала в съответствие с целите,

принципите и подходите на настоящата Политика и отговаря за цялостното ѝ приложение.

Чл. 8а. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Съгласно настоящата Политика, Главния счетоводител трябва да :

1. Предложи механизми и правила за възнагражденията на служителите и прилагането на тази Политика;
2. В сътрудничество с Главния юрисконсулт и/или други компетентни звена в рамките на техните отговорности извършва преглед и мониторинг на всички изменения на трудовите договори, ако е необходимо;
3. Подпомага Комитета по възнагражденията при подготовката, прегледа и ефективното прилагане на Политиката за възнагражденията, когато е необходимо;
4. Изготвя длъжностните характеристики на служителите на УД, попадащи в обхвата на настоящата политика;
5. Създава ясни, детайлни и прозрачни процеси за определяне на възнагражденията на служителите в УД.

Чл. 8б. (Нова, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Съгласно настоящата Политика, Главния юрисконсулт трябва да :

1. Извършва мониторинг върху нормативната рамка за възнагражденията и представя препоръки с оглед спазването на Политиката за възнагражденията, в съответствие с промените в нормативните изисквания;
2. Съдейства на Комитета по възнагражденията при подготовката, прегледа и правилното прилагане на Политиката, когато е необходимо;
3. Следи за наличието на организация за своевременното оповестяване на необходимата информация.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Общи принципи

Чл.9. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Възнаграждение са всички форми на постоянни и променливи плащания или придобивки, направени пряко или косвено, от името на УД за извършените от персонала дейности. Допълнителните плащания или придобивки, които са част от една обща политика, не се основават на субективна преценка, важат за цялата институция и не подтикват към поемане на риск, се изключват от обхвата на настоящата Политика.

(2) Възнаграждението на служителите се състои главно от постоянни компоненти, които в сравнение с променливите компоненти представляват достатъчно висок процент от общото възнаграждение. Възнаграждението на служителите се балансира правилно с подходящото съотношение между постоянните и променливите компоненти.

(3) Прилаганата политика във връзка със съотношението между променливото и постоянното възнаграждение трябва да бъде напълно гъвкава, приложима към пазарните условия и естеството на работа, за която се плаща и включва възможността такова променливо възнаграждение всъщност да не бъде платено.

(4) Разпределянето на променливото възнаграждение спрямо персонала трябва да отчита пълния обхват на настоящите и бъдещите рискове.

(5) Променливото възнаграждение не се заплаща чрез механизми, методи или други средства, възпрепятстващи придържането от страна на УД към изискванията на настоящата Политика и приложимата нормативна рамка.

(6) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Променливо възнаграждение, включително, разсрочената част от него, ще се обвързва и заплаща само в зависимост от цялостното финансово състояние на УД и управляваните от него КИС, като ще се обосновава от резултатите на УД и КИС, участващото звено и конкретното лице, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на УД или на съответната КИС 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.

(7) Всякакви слабости или недостатъци, вследствие на неспазването от страна на член на персонала на процедурите и политиките на УД, не могат да бъдат компенсирани с постигане на целите.

(8) Всяко изплатено извънредно или допълнително възнаграждение ще бъде изискано да бъде възстановено, ако след такова плащане се открие, че резултатите от извършената работа, за която то е било предоставено, произтичат от практики, които са неправилни или несъвместими с основните принципи, описани тук, както и ако е било изплатено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи (възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения).

(9) Общото променливо възнаграждение не трябва да ограничава способността на УД да укрепва неговата капиталова база.

(10) Плащания, свързани с предсрочното прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите във времето резултати и трябва да бъдат изготвени така, че да не поощрява неуспехи. Във всеки случай, такова обезщетение се изплаща само когато :

1. Предсрочното прекратяване на трудов договор не се дължи на неуспех от страна на служителите и служителите отговарят на финансовите и нефинансовите критерии, които са основа за оценката на тяхното представяне по време на срока на прекратяването му.

2. Предсрочното прекратяване на трудов договор се дължи на промяна в стратегията на УД, което се отразява в промяна на искания профил за служителите в УД;

3. Има промяна на основния акционер на УД поради сливане, вливане или реструктуриране в Банката.

(11) Политиката за пенсиониране е в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД.

(12) Възнагражденията, покриващи неустойки по договори за предходна заетост, са съобразени с дългосрочните интереси на УД, включително изискванията за задържане, разсрочване, за отчитане на резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения.

Структура на възнаграждението

Чл. 9а. (Предишен чл. 9, изм., с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Възнагражденията в УД трябва да се предоставят чрез отношения на база трудов или друг договор и се делят на:

1. Постоянно възнаграждение/заплата – включва възнаграждение определено в трудов/граждански договор, договор за управление или договор за прокура, което зависи от оценката на заеманата длъжност и от оценката на индивидуалното изпълнение/. Плащания или придобивки, които не отчитат критериите за оценка на изпълнението на работата.

2. Променливо възнаграждение – включва възнаграждения, които зависят от постигането на предварително зададени конкретни цели за служителите, УД/КИС/ Групата и се обвързват с постигнатите резултати и остатъчните рискове за УД. Допълнителните плащания или придобивки, зависещи от изпълнението на работата на служителите, или от други договорни критерии.

(2) Съотношението между постоянното и променливо възнаграждение трябва да се определя съгласно клаузите на нормативната рамка, както и на най-добрите международни практики.

Форма на възнаграждението

Чл. 9б. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Независимо от своята категория, възнаграждението може да се състои от :

- Преки парични компоненти (като пари, акции, опции, опрощаване на кредити, отпуснати на членове от персонала при уволнение, вноски по пенсионноосигурителна схема, възнаграждение от трети страни)
- Непарични компоненти (като здравна застраховка, отстъпки, допълнителни служебни придобивки (автомобил, мобилни телефони и др.)

(2) Надзорните органи могат да поставят ограничения върху вида и размера на упоменатите инструменти или да забранят дадени инструменти, ако сметнат за необходимо. Изречение първо от настоящата алинея ще се прилага както към разсрочено, така и към неразсрочено променливо възнаграждение.

Критерии за оценка на резултатите от работата

Чл. 9в. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) При изплащане на променливо възнаграждение, с цел осигуряване на правилна оценка на резултатите от работата, трябва да се прилага следното :

- Общата сума на възнаграждението ще се основава на комбинация между оценката на резултатите от работата на служителя, на конкретното звено и общите резултати на УД и управляваните от него КИС.
- Възнаграждението не се определя въз основа на автоматична процедура, а на оценка, която взема под внимание финансови и нефинансови критерии, както и фактори извън икономически измеримите параметри; по-конкретно взимат се предвид качествените критерии, като квалификацията на лицето, неговото/нейното цялостно развитие, спазването на политиките и правилата на УД и неговия/нейния принос към екипната работа.

(2) В контекста на тази оценка, недостатъците или слабите страни, свързани с неспазването от страна на служителя на процедурите и политиките на УД, не могат да бъдат компенсирани с друг финансов резултат, постигнат от него/нея.

(3) Оценката на резултатите от работата, необходима за изчисляване компонентите на променливото възнаграждение или на компонентите на променливото възнаграждение общо, е предмет на регулируеми параметри, които вземат предвид всички настоящи или бъдещи рискове, цената на капитала и изискваната ликвидност. Така се гарантира, че схемите за стимулиране отчитат дългосрочните бизнес цели на УД, както и пълния спектър на настоящи и бъдещи рискове.

Времева рамка за оценка

Чл. 9г. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Оценката на резултатите от работата обхваща многогодишен период, за да се гарантира, че процедурата за оценяване се основава на дългосрочни резултати и изплащането на компонентите на възнаграждението, основани на резултатите, ще се простира в рамките на период, в който могат да бъдат взети предвид основният цикъл на икономическа дейност и бизнес рисковете.

Гарантирано променливо възнаграждение

Чл. 9д. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Не се позволява плащане на гарантирано променливо възнаграждение. Разумното управление на риска и принципът на заплащане според резултатите не допускат предоставяне на гарантирано променливо възнаграждение.

Стратегии за хеджиране/застраховане на риска

Чл. 9е. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.) На членовете на персонала не се разрешава да прилагат никакви лични стратегии за хеджиране или застраховки, свързани с компенсиране на/поемане на отговорност (или застраховка „персонална отговорност“), които целят неутрализиране на механизмите за разпределение на риска, включени в наредбите за възнагражденията.

Плащане/придобиване на права

Чл. 9ж. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Променливото възнаграждение, включително разсрочена част от него, се заплаща или върху него се придобива право, само ако е оправдано с оглед общата финансова ситуация на УД и се обосновава на базата на резултатите на УД, на управляваните от него КИС, както и на резултатите от работата на звеното и съответният служител.

Коригиране на променливото възнаграждение

Чл. 9з. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Без да се нарушават основните принципи на българското трудово законодателство, ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават частично или напълно чрез намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на вече изплатени или придобити такива.

(2) Намаляване на разсрочените възнаграждения или възстановяване на вече изплатени или придобити такива се извършва задължително, когато служителът :

- е извършил или допуснал действие или бездействие, което е довело до значителни загуби за УД;
- е нарушил изискванията за надеждност и пригодност.

(3) Общото променливо възнаграждение не трябва да ограничава способността на УД да укрепва своята капиталова база. За да поддържа солидна капиталова база, УД трябва да намали променливото възнаграждение, като прилага мерки за коригиране на резултатите от работата (намаляване на разсрочени възнаграждения, възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения) през въпросната финансова година.

(4) Нетната печалба на УД за тази година и евентуално за следващата година трябва да се използва, за да се укрепи неговата капиталова база, а не за награждаване, изплащане или предоставяне на права върху променливо възнаграждение.

(5) УД не трябва да компенсира това чрез награждаване, изплащане или предоставяне на права върху променливо възнаграждение през следващите години.

(6) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от акции на УД, дялове от съответната/ите колективна/и инвестиционна/и схема/и или равностойни права на собственост, финансови 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.

(7) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Инструментите по т. 1 са обект на 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 по т. 3.

(8) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период в зависимост от периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема, изчислен

на база на рисковете на съответната инвестиционна схема, но не по-малък от три години. 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, при спазване на правилото в настоящата точка.

(9) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.

(10) Плащането на променливото възнаграждение ще бъде изцяло или частично преустановено, когато :

- УД не е постигнало конкретни показатели (като капиталова адекватност, ликвидност и др.)
- Финансовата ситуация в УД е изложена на сериозни проблеми, и особено когато непрекъсваемостта на бизнеса изглежда несигурна.

(11) Ако служителят напусне УД преди пенсиониране, всички преференциални пенсионни придобивки, от момента на напускане, ще бъдат спрени от УД.

Възнаграждения на изпълнителните членове на Съвета на директорите

Чл. 10. (1) (Изм, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Изпълнителните членове на Съвета на директорите се компенсират само с постоянно възнаграждение, за да се избегне конфликт на интереси. Въпреки това, ако се счете за уместно използването на механизми на база стимули, те не трябва да бъдат свързани с краткосрочните резултати на УД, а трябва да бъдат стриктно съобразени с отговорностите на споменатите лица с оглед на:

- прегледа и контрола на Политиката за възнагражденията и прилагането ѝ;
- техните отговорности за осъществяване на контрол;
- техните индивидуални умения;
- постигането на цели, свързани с техните отговорности, и
- времето, което те отделят за изпълнение на задълженията си.

Ако се предоставят финансови инструменти, трябва да се вземат подходящи мерки – като периоди на задържане за подобни инструменти до края на мандата им, с оглед запазването на независимостта на тяхната преценка.

(2) Възнаграждението на Изпълнителния директор и Прокуриста се определя от Съвета на директорите.

(3) Възнаграждението на останалите служители в УД се определя от Изпълнителния директор и Прокуриста.

Възнаграждение на членовете на Комитета по възнагражденията

Чл. 10а. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Когато членовете на Комитета по възнагражденията получават възнаграждение на база постигане на цели, свързани с техните отговорности, тяхното възнаграждение не трябва да бъде свързано с индивидуалните резултати от работата на бизнес областите, върху които те извършват мониторинг.

(2) Членовете на Комитета по възнагражденията не трябва да заемат други постове или да извършват трансакции, които могат да бъдат сметени за несъвместими с мандата на Комитета.

(3) Членство в Комитета по възнагражденията на УД не трябва да изключва даден член от участие в други комитети към Съвета на директорите.

Възнаграждение на персонала в звената за Управление на риска и Нормативно съответствие

Чл. 10б. (Нов, с решение на СД от 11.05.2016 г.)

(1) Възнаграждението на персонала от звената за Управление на риска и Нормативно съответствие трябва да се определя и оценява независимо, за да се избегне конфликт на интереси по отношение на бизнес звената и процесите, които те контролират.

(2) Комитетът по възнагражденията дава препоръки на Съвета на директорите и упражнява пряко контрол върху възнаграждението на персонала на тези звена.

Чл.11. (1) Възнагражденията на служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове и ръководните лица в областта на управлението на риска, съгласно Приложение 1, т. 2. се определя въз основа на резултатите от дейността, като се отчитат всички поети потенциални рискове, цената на капитала и неговата ликвидност.

(2) Възнагражденията на служители, изпълняващи контролни функции се определят на база степента на постигане на целите, свързани с изпълняваните функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

Чл.12. Възнагражденията на останалия персонал се определят съобразно принципите на Политиката и се основават на комбинация от оценката за резултатите на отделния служител, на структурното звено, в което работи, както и на резултати на УД като цяло.

Постоянни възнаграждения / Заплати

Чл.13. Постоянното възнаграждение / заплатата представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика за променливите елементи на възнаграждението, включително възможността да не се изплаща променливият елемент на възнаграждението.

Чл.14. (1) Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, на Изпълнителния директор и Прокуриста на УД трябва да бъдат определяни всяка година, или както е предвидено в условията на техните договори, като се вземат предвид възнагражденията на техни колеги в националния и международния финансов сектор, както и финансовата позиция на УД, предприетите рискове и надзорните индикатори. Не трябва да има автоматично повишаване в годишната заплата.

(2) Възнаграждението на неизпълнителните членове на Съвета на директорите се определя, съгласно принципите на Политиката и предписанията на и възнагражденията на Групата, от Общото събрание на акционерите.

(3) Заплатите на всички останали служители в УД, се определят на база оценка за степента на важност на заеманата длъжност и индивидуалната оценка за изпълнението и постигнатите трайни резултати от служителя съгласно Вътрешните правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала на УД.

(4) Редът и начинът за определяне на заплатите на служителите по ал. 3 се регламентира във Вътрешните правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала на УД.

Променливи възнаграждения

Чл. 15. (1) Променливите възнаграждения в УД се обвързват с резултатите от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на УД и КИС като цяло.

(2) Оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови критерии, които отчитат:

- 1.Индивидуалното и колективното представяне и постигнатите резултати за продължителен период от време, достатъчен за да се отчете реалния принос, както и да се отчете остатъчният риск;
- 2.Качеството на работата;
- 3.Компетентностите, управленските умения, спазването на политиките, и правилата на УД/КИС/Групата и др., ефективността и общото професионално поведение, нивото на заинтересованост и принос в работата;
- 4.Допуснатите всякакви пропуски и слабости по отношение на неспазване на политиките и правилата на УД/КИС/Групата от страна на служителя, не могат да бъдат компенсирани с постигането на цели.

(3) Оценките на персонала по чл. 3, ал. 2 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от УД рискове.

(4) Индивидуалното представяне на Изпълнителния директор и Прокуриста и на висшето ръководство, се оценява въз основа едновременно на качествени и количествени цели. Тези цели се определят ежегодно от Съвета на директорите по препоръка на Комитета по възнагражденията по отношение на Изпълнителния директор и Прокуриста и по препоръка на Изпълнителния директор и Прокуриста по отношение на висшето ръководство.

(5) Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички поети и потенциални рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

(6) Оценката на рисковете по ал. 5 се извършва от Отдел „Управление на риска” в УД и се представя на Комитета по възнагражденията преди стартиране на процеса по определяне и изплащане на бонусите на служителите.

(7) (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в Политиката и ЗДКИСДПКИ изисквания.

(8) (Нова с решение на СД от 09.01.2015 г., изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално във времето. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, дялове, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(9) (Предишна ал. 7, с решение на СД от 09.01.2015 г. изм, с решение на СД от 11.05.2016 г.) Редът и начинът за определяне на променливите възнаграждения се регламентират от Вътрешните правила за организация на работната заплата и стимулиране на персонала на УД.

Чл. 16. (1) Комитетът по възнагражденията по предложение на Изпълнителния директор и Прокуриса представят за разглеждане и одобрение на Съвета на директорите общия размер на бонусите, които се предвижда да бъдат предоставени на персонала. Комитетът по възнагражденията одобрява общата рамка, основните принципи и показателите за определяне на бонусите на служителите за съответната година.

(2) Предоставянето на бонусите, включително отложената им част, се извършва в зависимост от:

1. финансовото състояние на УД и КИС; и
2. резултатите от дейността на УД, КИС, на структурното звено и на приноса на съответния служител.

(3) Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, бонусите се ограничават чрез намаляване на разсрочените бонуси или възстановяване на вече изплатени или придобити такива, ако това не е в противоречие с действащото законодателство.

(4) УД няма задължение за изплащане на бонус на служители, които се пенсионираат или напускат УД към датата на взимане на решение за отпускане на бонуси.

(5) Не се разпределят и изплащат бонуси на неизпълнителните членове на Съвета на директорите.

Чл.17. (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Когато УД предвижда облаги и обезщетения, свързани с пенсиониране, неговата пенсионна политика следва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, като при напускане на служител преди пенсиониране обезщетението при

пенсиониране се задържа от управляващото дружество под формата на инструменти по чл. 9а., ал. 2, т. 1 за срок 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по чл. 9а., ал. 2, т. 1, които служителят няма право да прехвърля за срок 5 години.

Чл.18. Заплащания, свързани с преждевременно прекратяване на договор, които се дават на договорна основа, следва да са обвързани с постигнатите с течение на времето резултати и да са определени по начин, който не поощрява неуспехът.

VI. ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл.19. (1) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Оповестяването на информация за политиките и практиките за възнаграждения в УД се извършва по законоустановения ред.

(2) (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г. , изм., с решение на СД от 11.05.2016 г. изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Без да се накърняват клаузите за конфиденциалност и защита на чувствителна лична информация, информацията, свързана с политиките за възнаграждение, трябва да бъде разкривана по ясен и разбираем начин (най-малко веднъж в годината), като например под формата на отделен доклад върху Политиката за възнаграждения, публикуване на интернет страницата на УД, или като регулярно оповестяване в годишните финансови отчети, съгласно разпоредбите на настоящата нормативна рамка. В частност, оповестяването на информация за политиките и практиките по отношение на възнагражденията в УД са в съответствие с разпоредбите на чл. 54, ал. 8 и чл. 108 от ЗДКИСДПЛИ, чл. 156, ал. 3 от Наредба 44 на КФН и чл. 48, ал.3, т.1 от Устава на УД.

(3) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Политиката се приема от Съвета на директорите на УД. Членовете на СД, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията на ЗДКИСДПКИ и Политиката, най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(4) (Изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Изпълнението на Политиката се подлага на централен и независим вътрешен преглед от Отдел „Нормативно съответствие“ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(5) (Предидшна ал. 3, изм, с решение на СД от 11.05.2016 г., предишна ал. 4 изм. с решение на СД от 22.12.2016 г.) Вътрешно оповестената информация относно Политиката за възнагражденията ще разкрива подробностите, които са оповестени публично. Съветът на директорите гарантира, че ще предоставя при поискване информация на Комитета на NBG по разкриване и прозрачност, относно различните компоненти на възнаграждението на Висшето ръководство, което от своя страна обезпечава надлежното им разгласяване и включването им в годишното оповестяване на УД, тъй като това може да се налага от изискванията, произтичащи от

обстоятелството, че акции на НБГ се търгуват на Нюйоркската фондова борса и на Атинската фондова борса.

Чл. 20. УД осигурява пряк достъп на персонала до Политиката и предоставя по подходящ начин информация за най-важните характеристики на системата за възнагражденията, критериите за измерване на постигнатите резултати и представянето, основните параметри на схемите за променливото възнаграждение и други добавки. Критериите, вземани предвид при определяне на нивото на възнаграждение следва да бъдат известни предварително на тези, обхванати от Политиката за възнаграждения.

VII. ОТЧЕТНОСТ И КОНТРОЛ

Чл.22. Главният юрисконсулт извършва регулярни проверки, поне веднъж годишно, по изпълнение на настоящата политика и представя доклад за резултатите от тях на Комитета по възнагражденията.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Настоящата политика е разработена в съответствие с Политиката за възнагражденията в ОББ АД, Групата на НБГ и изискването на чл. 108 от ЗДКИСДПКИ .

§2. (Изм. с решение на СД от 09.01.2015 г.) Настоящата политика се преглежда и актуализира всяка година от Съвета на директорите на УД, след препоръка на Комитета по възнагражденията на „ОББ Асет Мениджмънт” АД, с оглед отразяване на настъпилите промени в нормативните разпоредби, стратегията и бизнес целите на Групата, ОББ АД и УД. Във връзка с изпълнението на това задължение, ОББ АД осъществява наблюдение върху Политиката и се задължава да уведомява в разумен срок УД при промени в писмените правила и политики на Банката и/или групата, които налагат изменения и/или допълнения в настоящата политика. Прегледът по изречение първо, се осъществява с помощта на Главния счетоводител, Ръководителя на отдел „Управление на риска” и Главния юрисконсулт.

§3. Служителите, на които се възлага да формулират, преглеждат и наблюдават Политиката трябва да имат подходящи знания, професионален опит и компетентности, така че да са способни да оценяват правилно нейното съответствие с нормативните разпоредби и въздействието, което изпълнението ѝ може да има върху управлението на риска.

§4. Настоящата политика представлява вътрешни насоки и не поражда права и задължения спрямо трети страни.

Настоящата политика е утвърдена от Съвета на директорите на Управляващо дружество „ОББ Асет Мениджмънт“ АД, с Протокол № 205 от 20.02.2012 г. и влиза в сила от 01.03.2012 г., изменена с Протокол № 292 на СД от 09.01.2015 г. и влиза в сила на 02.02.2015 г., изменена с Протокол № 334 на СД от 11.05.2016 г. и влиза в сила на 01.06.2016 г. изменена с Протокол № 354 на СД от 22.12.2016 г. и влиза в сила на 01.01.2017 г.



Катина Пейчева
Изпълнителен директор



Иван Кутлов
Прокурор

Приложение 1

Към чл.3, ал.2 от Политиката за възнаграждения в „ОББ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” АД
(изменено с решение на Съвета на директорите на „ОББ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” АД
по от 22.12.2016 г.)

Обхват на длъжности на персонала в Управляващо дружество „ОББ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” АД /УД/

1. Служители на ръководни длъжности.

Изпълнителен член на Съвета на директорите
Прокурис
Ръководители на отдели

2. Служители, чиято дейност е свързана с поемането на рискове - включва служители, които може да повлияят на рисковия профил на УД и могат да вземат решения за поемане на рискове.

Членове на Инвестиционният комитет
Изпълнителен директор
Прокурис
Портфолио мениджъри
Главен счетоводител

3. Служители, изпълняващи контролни функции – включва служители, които ръководят и отговарят за дейността по контрола в УД,

Ръководител отдел „Нормативно съответствие“
Ръководител отдел „Управление на риска”

4. Всички служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служителите по т.1 и 2 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД.

Няма такива длъжности