

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА на ЛУАИФ „ВФ Алтърнатив” АД

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД приема и прилага политика за възнагражденията на служителите, във връзка с изпълнението на техните отговорности и задължения по осъществяването на контрол и управлението на дейността на дружеството и с оглед надеждното и ефективно управление на риска и избягването на конфликти на интереси.

1.1. Цели

Чл. 2. Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни критерии и изисквания при определяне на възнагражденията на служителите на ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД, с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни служители и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите.

1.2. Основни принципи

Чл. 3. Настоящата политика е изготвена и при прилагането ѝ се отчитат следните основни принципи:

1. политиката за възнагражденията съответства на разумно и ефективно управление на риска и насърчава подобно разумно и ефективно управление, политиката не насърчава поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, устава или учредителните документи на управляваните от дружеството АИФ;

2. политиката за възнагражденията осигурява съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството;

3. политиката за възнагражденията прилага мерки за избягване на конфликти на интереси, породени от начина на формиране на възнагражденията;

4. политиката за възнагражденията е съобразена с размера и организацията на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, както и с характера, обхвата и сложността на дейността му;

5. (нова, с решение на СД от 17.12.2021 г.) Политиката насърчава 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. 4 ЛУАИФ „ВФ Алтърнатив“ АД приема и прилага политика, която обхваща всички форми на възнаграждения, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или 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 – членовете на Съвета на директорите, както и други ръководни длъжности, имащи отношение към предмета на дейност на ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД;

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 дейности оказват влияние върху рисковия профил на ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД, и върху рисковия профил на управляваните от него фондове.

(2). Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват ЛУАИФ и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на ЛУАИФ за ежедневното управление на дружеството.

Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи и/или като прокуристи.

(3). Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на дружеството:

1. които осъществяват управление на портфейл;
2. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (служители, обслужващи клиенти);
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.

Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: „Управление на риска”, „Вътрешен одит”, „Нормативно съответствие (Вътрешен контрол)”.

2. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

2.1. Общи положения

Чл. 4. (1) Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на служители с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

(2) Възнагражденията съответстват с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството и защитата на интересите на ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД;

Чл. 5. 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. 6. (1). Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

(2).(доп., с решение на СД от 17.12.2021 г.) Възнагражденията се формират по начин, който 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, **включително и риска по устойчивостта**, и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

(3). Възнагражденията се формират по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за ЛУАИФ, или приходите, реализирани от последните.

(4). Възнагражденията се формират по начин да не допускат дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнагражденията.

(5). Възнагражденията се формират, отчитайки задълженията, ангажираността и приноса на всеки един служител в дейността и резултатите на дружеството.

(6). Възнагражденията се формират, осигурявайки надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който да надвишава допустимото ниво.

Чл. 7. 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. 8. (1). Дружеството определя се подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение в зависимост от категорията персонал и максимална горна граница на променливото възнаграждение за всяка категория персонал, като постоянното възнаграждение е в достатъчен размер, превишаващ допустимия променлив дял на възнаграждението, така че да е възможно прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност такива да не се изплащат. Размерът на определеното съотношение подлежи на оповестяване от дружеството.

2.2. Постоянно възнаграждение

2.2.1. Общи положения

Чл. 9. (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.

(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. 10. 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. 11. (1). Размерът на постоянното възнаграждение се определя в индивидуалния договор, в съответствие с приложимото трудово и/или осигурително законодателство.

(2) Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;

2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД, 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 дружеството.

Чл. 12. (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“ е 15 лева, а за научна степен „доктор на науките“ - 50 лева.

(3). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е най-малко 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, като по-висок процент може да се определи в индивидуалния договор по решение на Съвета на директорите.

(4). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд, положен между 22:00 ч и 6:00 ч. е 0.25 лева за отработен час.

(5). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд – труд положен извън установеното в индивидуалния трудов договор работното време на дружеството – се определя съгласно разпоредбата на чл. 262 КТ.

(6). Размер на допълнителното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е на разположение е 0.10 лева за отработен час.

2.2.4. Изменение на постоянното възнаграждение

Чл. 13. (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. 14. Постоянното възнаграждение се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния договор.

Чл. 15. Изчисляването на постоянното възнаграждение се извършва месечно.

2.2.6. Изплащане на постоянното възнаграждение

Чл. 16. Постоянното възнаграждение се изплаща в пари.

Чл. 17. (1). Постоянното възнаграждение се изплаща по посочена от служителя банкова сметка, на която същият е титуляр, или в брой.

(2). Възнаграждението, по искане на служителя, може да бъде изплатено и на негови близки.

Чл. 18. (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. 19. Постоянното възнаграждение се изплаща не по-късно от 10-то число на месеца, следващ месеца за който се начислява.

Чл. 20. Разпоредбите, относими към трудовите договори, дружеството ще прилага съответно и към договорите за управление и другите нетрудови договори.

2.3. Променливо възнаграждение

2.3.1. Общи положения

Чл. 21. (доп., с решение на СД от 17.12.2021 г.) Променливо възнаграждение е това възнаграждение, размерът и изплащането на което е обвързано с резултатите от дейността на дружеството, **както и резултатите, свързани с рисковете за устойчивостта.**

2.3.2. Дружеството не гарантира на служителите си изплащане на променливо възнаграждение, освен в предвидените в политиката изключения.

2.3.3. Критерии за определяне на променливо възнаграждение

Чл. 22. Критерии за определяне на променливото възнаграждение са:

1. постоянни резултати от дейността и съобразно с поетите рискове, включително и рисковете по устойчивостта;

2. изпълнение надхвърлящо изискванията, посочени в длъжностната характеристика.

2.3.4. Размер на променливото възнаграждение

Чл. 23. (1). (доп., с решение на СД от 17.12.2021 г.) 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 съответния алтернативен инвестиционен фонд, **заложените критерии и резултатите, свързани с рисковете за устойчивостта,** както и цялостните резултати на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове. Дружеството определя променливото възнаграждение отгоре-надолу, като започва с формиране на общия размер на променливото възнаграждение на ниво ЛУАИФ, след това на ниво отдел/звено и на отделен служител.

(2). Служителите, изпълняващи контролни функции, получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

Чл. 24. (1). Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от **оценките за дейността:** (1) на отделния служител; (2) на отдела/звеното, в което работи служителя; (3) на дружеството, **както и финансовото състояние** на дружеството.

(2). Общият размер на променливото възнаграждение за посредника се определя на база оценката на дейността му и финансовото му състояние.

(3). Определеният за цялото дружество 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. 25. (доп., с решение на СД от 17.12.2021 г.) Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразена с икономическия цикъл на алтернативните инвестиционни фондове, управлявани от лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, за да се гарантира, че процесът на оценка се основава на по-дългосрочни резултати на АИФ и рисковия профил, **включително и рисковете за устойчивостта,** както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в период, който е съобразен с политиката за обратно изкупуване на управляваните алтернативни инвестиционни

фондове и техните инвестиционни рискове. Оценката на дейността обхваща период от най-малко 2 години.

Чл. 26. (1). Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, отчита всички настоящи и бъдещи рискове, като се основава на количествени и качествени критерии.

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

1. възвръщаемост на инвестиция капитал;
2. реализиран ръст на нетни приходи от продажби;
3. коефициент на рентабилност на печалбата преди лихви, данъци и амортизация (ЕБИТДА);
4. коефициент на задлъжнялост (задължения от пасива сума на актива).

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

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

Чл. 27. 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;

Чл. 28. При оценката за дейността на служителя се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии.

Чл. 29. (1). В зависимост от правноорганизационната структура на алтернативния инвестиционен фонд и неговия устав, правила или учредителни документи най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове или акции от съответния алтернативен инвестиционен фонд или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти, като този праг може да бъде по-нисък, ако управлението на алтернативния инвестиционен фонд представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от лицето, управляващи алтернативни инвестиционни фондове;

(2). променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на посочените по-горе изисквания;

(3). Инструментите по т. 1 са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, и на управляваните такива фондове и техните инвеститори;

Чл. 30. (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. 31. (1) Дружеството може да приложи дисконтов процент по отношение на максимум 25 % от общото променливо възнаграждение, при условие че то се изплаща в инструменти, които са разсрочени за срок не по-малък от пет години.

(2). Приложимият дисконтов процент е този, определен в насоките на Европейския банков орган, приети от комисията за прилагане.

Чл. 32. Дружеството приема решение за изплащане на конкретното променливо възнаграждение, в което се посочват условията, при които същото ще се изплаща.

1.3.4. Гарантирано променливо възнаграждение

Чл. 33. 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 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. 34. (1). Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, и е оправдано от гледна точка на резултатите на служителя или организационното звено/отдел, в което работи, и съответния алтернативен инвестиционен фонд, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, или на съответния алтернативен инвестиционен фонд 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;

Чл. 35. (1). Изплащането на променливото възнаграждение е разпределено за период от време, отчитащ икономическия цикъл и поетите от дружеството рискове.

(2). Променливо възнаграждение се изплаща по решение на Съвета на директорите на база одобрен отчет включващ: Баланс на дружеството, Отчет за доходите, Отчет за паричните потоци, Отчет за собствения капитал, Отчет за ликвидността, Отчет за капиталовата адекватност, респективно по решение на Общото събрание на акционерите след приемане на годишния финансов отчет на дружеството.

(3). Променливото възнаграждение се изплаща в сроковете определени в решението на Съвета на директорите, респективно в решението на Общото събрание на акционерите за изплащане на променливо възнаграждение. В случай, че в решението на Съвета на директорите, респективно в решението на Общото събрание на акционерите не е посочен конкретен срок, то гласуваното променливо възнаграждение се изплаща в срок не по-късно от 60 дни след датата на гласуването му.

Чл. 36. Променливото възнаграждение се изплаща чрез нормативно позволени инструменти и/или методи и при стриктно спазване на изискванията на Регламент (ЕС) № 575/2013, ЗПФИ и актовете по прилагането им.

Чл. 37. Независимо от приетите от съответно компетентните за дружеството органи решения, размерът на променливото възнаграждение може да бъде ограничен или то въобще да не бъде изплатено по решение на Комисията за финансов надзор, в случай че това е несъвместимо с поддържането на достатъчен собствен капитал на дружеството.

1.3.6. Възстановяване на изплатено променливо възнаграждение

Чл. 38. Служителите трябва да върнат 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. Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, и в случай че служителят, получил съответното възнаграждение:

1. е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за инвестиционния посредник;

2. не е успял да отговори на съответните норми за пригодност и добро поведение.

Чл. 39. На възстановяване подлежи до 100 % от изплатеното променливо възнаграждение.

Чл. 40. (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.

3. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ВИСШИЯ РЪКОВОДЕН ПЕРСОНАЛ

Чл. 41. Постоянното възнаграждение на изпълнителните членове на Съвета на директорите, включително правото им да получат допълнително възнаграждение като част от печалбата на дружеството, както и да придобият акции и облигации на дружеството, се определят от Общото събрание на акционерите.

Чл. 42. Решението на общото събрание се приема с мнозинство от представените акции.

Чл. 43. Извън случаите на предходния член, на служителите на дружеството, чиито възнаграждения са съразмерни с тези на висшия ръководен персонал, възнагражденията се определят от Съвета на директорите.

4. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ИЗПЪЛНЯВАЩИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

Чл. 44. (1) Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и нормативно съответствие и другите служители, изпълняващи контролни функции:

1. разполагат с подходящи правомощия и са независими от структурните звена, върху които упражняват контрол;

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

(2) Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е съставен от Съвета на директорите.

(3) Възнаграждението на тези служители не зависи от резултатите, постигнати от структурните звена, които контролират.

5. ПЕНСИОННИ ПРАВА

Чл. 45. (1). С оглед бизнес стратегията, целите, ценностите, и дългосрочните интереси, Общото събрание на дружеството 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, в нея следва да намерят отражение разпоредбите на настоящия раздел.

(3). Политиката във връзка с обезщетения при пенсиониране съответства на бизнес стратегията, целите, ценностната система и дългосрочните интереси на лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, и на управляваните от него алтернативни инвестиционни фондове, като при напускане на служител преди пенсиониране обезщетението при пенсиониране се задържа от лицето, управляващо алтернативни инвестиционни фондове, под формата на парични инструменти за срок пет години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на парични инструменти, които служителят няма право да прехвърля за срок 5 години;

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

Чл. 47. Право на такива права имат служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 48. Правата се предоставят под формата на инструменти, издадени от дружеството.

Чл. 49. Прехвърлянето на пенсионните права 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, дружеството дължи пенсионните права за период от пет години.

6. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор, отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се насърчава неуспехът.

6.1. Обезщетение за неспазено предизвестие

Чл. 51. В случаите, в които дружеството има право да прекрати трудово правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на служителя обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестията.

6.2. Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие

Чл. 52. При прекратяване на трудовото правоотношение от служителя без предизвестие в случаите по чл. 327, ал. 1, т. 2, 3 и 3а от КТ, дружеството му дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестията - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

6.3. Обезщетения при предсрочно прекратяване на договор по инициатива на дружеството

Чл. 53. (1). Дружеството може да изплаща обезщетения при предсрочно прекратяване на договор на служител. Размерът на тези обезщетения отчита реално постигнатите резултати на служителя и се определя във всеки конкретен случай така, че

да не води до възнаграждаване на неуспех или некоректно поведение към дружеството, акционерите и клиентите му.

(2). Размерът на обезщетението не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

6.4. Обезщетения, свързани с договори за предходна заетост

Чл. 54. Дружеството може да изплаща и обезщетения, свързани с договори за предходна заетост. Размерът на тези обезщетения отчита дългосрочните интереси на инвестиционния посредник, като тези обезщетения са свързани с неговата политика за задържане и привличане на служители, отлагане на заплащането на променливите елементи на възнаграждението, за резултатите от дейността и възможността за възстановяване на изплатени суми.

6.5. Обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност

Чл. 55. Дружеството може да изплаща и обезщетения във връзка със забрана за заемане на определена длъжност за период от време, поради конфликт на интереси.

6.6. Забрана за споразумения „златен парашут“

Чл. 56. При никакви обстоятелства дружеството не сключва споразумения от типа „златен парашут“, осигуряващи плащания, при които не са отчетени по никакъв начин рискът и резултатите от дейността, по отношение на служители, чиито правоотношения се прекратяват.

7. ПОЛИТИКАТА ЗА РАЗСРОЧВАНЕ НА ПЛАЩАНИЯТА

Чл. 57. 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. 58. (1). Периодът на разсрочване започва от момента, в който е изплатена неразсрочената част на променливото възнаграждение и приключва с придобиването на последната част от променливото възнаграждение.

Чл. 59. (1). Когато в рамките на една година на служител се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три до 5 години в зависимост от икономическия цикъл и политиката за обратно изкупуване на дялове от съответния алтернативен инвестиционен фонд и съответства на естеството на рисковете на този фонд;

(2). Срокът може да бъде по-кратък от три години, ако икономическият цикъл на фонда е по-кратък, като 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;

Чл. 60. (1). Неизплатената част от разсроченото възнаграждение се изплаща пропорционално през всяка от годините от периода на разсрочване.

(2). Плащания се извършват веднъж годишно, след оценка на рисковете и извършване на корекция на възнаграждението, в случай, че такава се налага.

8. ИЗВЪНРЕДНА ДЪРЖАВНА ПОМОЩ

Чл. 61. (1). С случай че дружеството се възползва от извънредна държавна помощ, приложение намират и следните правила:

1. променливото възнаграждение строго се ограничава като процент от нетните приходи, когато то е несъвместимо с поддържането на разумна капиталова база и навременното прекратяване на държавната подкрепа;

2. преструктурира възнагражденията по начин, който да е съобразен с разумното управление на риска и дългосрочния растеж, включително и когато е подходящо, установяването на граници за възнагражденията на лицата, които ефективно ръководят стопанската дейност на инвестиционния посредник;

3. на лицата, които ефективно ръководят дейността на дружеството, не се изплаща променливо възнаграждение, освен ако това е обосновано.

(2). Правилата на този член намират приложение до приемане на решение от Общото събрание на дружеството относно неговия финансово резултат, в което е отчетено че дружеството е финансово стабилно.

9. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

9.1. Състав

Чл. 62. (изм. СД от 2018 г.) В случай, че започне да отговаря на критериите за значимо с оглед размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на извършваната дейност, дружеството (съгласно ЗПФИ и чл. 13, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН) ще създаде Комитет по възнагражденията, чиито състав ще бъде формиран от членовете на Съвета на директорите на дружеството.

9.2. Мандат

Чл. 63. Мандатът на Комитета съпада с мандата на Съвета на директорите на дружеството.

9.3. Правомощия

Чл. 64. Комитетът по възнагражденията разполага със следните правомощия:

1. отговаря за изготвяне на решения относно възнагражденията;

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 акционерите/съдружниците, инвеститорите и други заинтересовани страни в дружеството, както и обществения интерес.

9.4. Външен консултант

Чл. 65. Политиката за възнагражденията на дружеството може да бъде разработена от или със съдействието на външен консултант. Това обстоятелство, както и името/наименованието на консултанта подлежат на оповестяване.

10. КОМИТЕТ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ

10.1. Състав

Чл. 66. В случай, че започне да отговаря на критериите за значимо с оглед размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на извършваната дейност дружество (съгласно ЗПФИ и чл. 13, ал. 1 от Наредба № 50 на КФН) Дружеството ще създаде Комитет за подбор на кандидати, който ще се състои от изпълнителните членове на Съвета на директорите.

10.2. Правомощия

Чл. 67. Комитетът за подбор на кандидатите разполага със следните правомощия:

1. подбира и препоръчва за одобрение кандидати за попълване на свободните места в състава на управителните и контролните органи;
2. подготвя описание на функциите и изискванията за дадено назначение;
3. изчислява времето, което се очаква да отдели бъдещият член на управителния орган;
4. взема решения за определянето на целево ниво във връзка с представителността на по-слабо представения пол в управителния орган;
5. разработва политика за увеличаване броя на представителите на по-слабо представения пол в управителния орган;
6. анализира най-малко веднъж годишно структурата, размера, състава и резултатите от работата на членовете на управителния и контролния орган и отправя препоръки към тях за евентуални промени;
7. анализира най-малко веднъж годишно знанията, уменията и опита на управителния и контролния орган като цяло и на техните членове поотделно и докладва на управителния и контролния орган;
8. периодично прави преглед на политиката на управителния орган за подбор и назначаване на висши ръководни служители и отправя препоръки към него;
9. провежда политики за гарантиране, че процесът на вземане на решения на управителния и контролния орган не се влияе от отделно лице или малка група лица по начин, който уврежда интересите на инвестиционния посредник като цяло;
10. използва всички ресурси, които счита за подходящи, включително консултации с външни експерти.

11. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Чл. 68. (1) ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД оповестява пред заинтересованите лица информацията 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.

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

(3) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнагражденията, 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 възнагражденията, 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.

Чл. 69. (1) ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД създава ред за уведомяване на служителите относно политиката на възнагражденията 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 за възнагражденията.

(2) Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните служители при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

12. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 70. Съветът на директорите на дружеството:

1. Изготвя Политиката за възнагражденията, когато е подходящо в сътрудничество с отдела за Нормативно съответствие, а когато е необходимо и 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 на последиците за риска и управлението на риска;

2. извършва периодичен преглед на основните принципи на Политиката;

3. извършва задължителна годишна актуализация на Политиката в срок до 31-ви декември, както и текуща, при необходимост и по своя преценка;

Чл. 71. Съветът на директорите одобрява Политиката за възнагражденията.

Чл. 72. Звеното за вътрешен одит, в случай че има такова, извършва периодичен независим вътрешен преглед на Политиката.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. ЛУАИФ “ВФ Алтърнатив” АД прилага Политиката за възнагражденията на служителите си в съответствие с нормативните изисквания за лица, управляващи алтернативни инвестиционни фондове, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството.

§ 2. Настоящата политика е приета от Съвета на директорите на дружеството на 17.01.2019г. , изменена с решение на Съвета на директорите от 17.12.2021 г.