



КЕЙ БИ СИ Асет  
Мениджмънт Груп  
Доклад за  
възнагражденията за  
2022 г.

# Въведение

## КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт Груп

Групата КЕЙ БИ СИ разполага със специфична управленска структура, в която КЕЙ БИ СИ Груп НВ (KBC Group NV) и различните дружества от групата, главно кредитни институции, инвестиционни посредници, застрахователни дружества и дружества за управление на предприятия за колективно инвестиране („управляващи дружества“) са оперативно организирани в едно или повече бизнес звена, чието цялостно управление се осъществява от Изпълнителния комитет на КЕЙ БИ СИ Груп НВ. Управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт са част от продуктовата фабрика КВС Асет Мениджмънт (наричана по-долу „КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт“ или „КЕЙ БИ СИ АМ Груп“) в рамките на бизнес звеното Международни пазари на КЕЙ БИ СИ Груп (KBC Group International Markets).

Управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ АМ Груп отговарят на изискванията на Директивата за ЛУАИФ<sup>1</sup> и/или Директивата за ПКИПЦК<sup>2</sup>. Както Директивата за ПКИПЦК, така и Директивата за ЛУАИФ предвиждат правила, свързани с възнагражденията.

## Доклад за възнагражденията

Докладът за възнагражденията предоставя информация за принципите на възнагражденията на ниво КЕЙ БИ СИ Груп и разкрива данни за възнагражденията за финансовата 2022 г. въз основа на европейското и националното законодателство.

Докладът за възнагражденията на КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт Груп за 2022 г. е изготвен в съответствие с принципите на КЕЙ БИ СИ Груп и Доклада за възнагражденията на КЕЙ БИ СИ Груп за 2022 г. Докладът за възнагражденията на КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт Груп 2022 г. обаче се фокусира допълнително върху особеностите на възнагражденията в управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ АМ Груп.

Докладът включва общи принципи за възнагражденията, специфични принципи за Ключов идентифициран персонал и оповестяването на информацията относно възнагражденията.

## Общи принципи на възнагражденията

При определянето на възнагражденията се отчитат пазарната практика, конкурентоспособността, рисковете, дългосрочните цели на дружеството и неговите заинтересовани лица и непрекъснато променящите се разпоредби.

Схемите за възнаграждения, приложими в рамките на Кей Би Си Груп (включително условията за отпускане и изплащане на възнагражденията), са неутрални по отношение на пола, за да се гарантира равно заплащане на работниците от всички полове за еднакъв труд или труд с еднаква стойност.

---

<sup>1</sup> Директива (2011/61/ЕС) относно лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове, от 29 април 2009 г. („Директива относно лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове“).

<sup>2</sup> Директива (2009/65/ЕО) относно предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа („Директива за ПКИПЦК“), както е изменена.

Общото възнаграждение на даден служител се състои от два компонента, т.е. фиксирано възнаграждение и променливо възнаграждение, за които е определено максимално съотношение.

Общо фиксирано годишно възнаграждение	Максимално променливо възнаграждение
под 50.000 EUR	100% от фиксираната сума
между 50.000 EUR и 100.000 EUR	50.000 EUR
над 100.000 EUR	50% от фиксираната сума

Фиксираното възнаграждение се определя главно въз основа на професионалния опит, отговорността и сложността на работата на служителя.

Нивото на променливото възнаграждение може да зависи от няколко фактора, като например цялостното представяне на КЕЙ БИ СИ Груп, представянето на бизнес звеното или структурата на служителя, представянето, свързано с целите на устойчивото развитие, и индивидуалното представяне на служителя. Променливото възнаграждение не бива да насърчава поемането на риск, надвишаващ рисковия апетит на различните структури на КЕЙ БИ СИ Груп, и следва, когато е уместно, да се основава на коригираната спрямо риска и ликвидността печалба, а не на brutните приходи. Променливото възнаграждение е ограничено до 750 000 EUR.

## Ключов идентифициран персонал

КЕЙ БИ СИ прилага специфични правила за Ключов идентифициран персонал. Възнагражденията на Ключовия идентифициран персонал, основани на представянето, се отпускат по начин, който насърчава разумното управление на риска и не насърчава поемането на прекомерен риск. Това се гарантира чрез прилагане на специфични правила за променливото възнаграждение на Ключовия идентифициран персонал:

- в зависимост от категорията на Ключовия идентифициран персонал и размера на променливото му възнаграждение, 40 % до 60 % от присъденото му променливо възнаграждение не се изплаща веднага, а се изплаща за период от четири до пет години;
- половината от общия размер на променливото възнаграждение на Ключовия идентифициран персонал се предоставя под формата на непарични инструменти с едногодишен период на задържане;
- не се извършват авансови плащания във връзка с променливия компонент и са въведени мерки за коригиране на риска.
- за променливите възнаграждения на висшето ръководство 10% зависят от постигането на предварително договорени устойчиви цели, а от 10% до 20% се основават на резултатите на КЕЙ БИ СИ Груп. Останалата част от променливия компонент се реализира чрез постигане на индивидуални цели, включващи количествени и качествени, финансови и нефинансови елементи, с акцент върху запазването на текущата стойност и създаването на бъдеща стойност и без да се стимулира поемането на прекомерен риск или неправилната продажба на продукти.
- плащания за задържане на персонал се допускат само при изключителни обстоятелства (т.е. ако стопанската единица е продадена, ликвидирана или е в процес на основна реорганизация) и за задържане на Ключов идентифициран персонал по причини, свързани със запазване на риска и/или стойността, съгласно решение на Съвета на директорите.

Ключовият идентифициран персонал се счита за „освободен Ключов идентифициран персонал“, ако променливото възнаграждение е по-ниско от 50 000 EUR и не надвишава 1/3 от общото годишно възнаграждение на съответния член на персонала. В този случай променливото възнаграждение не подлежи на разсрочване и плащане под формата на непарични инструменти. Служителите, чието променливо възнаграждение подлежи на разсрочване и плащане в непарични инструменти, се наричат „съществен Ключов идентифициран персонал“.

Въз основа на националното законодателство и/или вътрешните решения за определена група служители, схемите за отлагане понякога са по-строги както за съществен, така и за освободения Ключов идентифициран персонал. Възможно е не всички принципи да се прилагат във всяка структура от групата на КВС, както и да се предоставят някои изключения поради специфични местни разпоредби или ограничения, определени от надзорните органи.

#### Структура на променливото възнаграждение за 2022 г.

Съществен Ключов идентифициран персонал	Индивидуално променливо възнаграждение, отпуснато за годината на изпълнение 2022							
	<b>Съществен Ключов идентифициран персонал - членове на Изпълнителния съвет на групата и старши генерални мениджъри на КЕЙ БИ СИ</b>							
	Ако присъдената променлива величина е < 200 000 EUR: 50 % задържане за 5 години, 50 % в непаричен инструмент							
Година на изплащане	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Парични средства	25%	5%	5%	5%	5%	5%		
Непаричен инструмент	→	25%	5%	5%	5%	5%	5%	
	Ако присъденото променливо възнаграждение е ≥ 200 000 EUR: 60% се задържа за 5 години, 50% се изплаща в непаричен инструмент							
Година на изплащане	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Парични средства	20%	6%	6%	6%	6%	6%		
Непаричен инструмент	→	20%	6%	6%	6%	6%	6%	
	<b>Съществен Ключов идентифициран персонал - други</b>							
	Ако присъденото променливо възнаграждение е < 200 000 EUR: 40 % се задържа за 3 години, 50 % се изплаща в непаричен инструмент							
Година на изплащане	2023	2024	2025	2026	2027			
Парични средства	30%	6,67%	6,67%	6,66%				
Непаричен инструмент	→	30%	6,67%	6,67%	6,66%			
	Ако присъденото променливо възнаграждение е ≥ 200 000 EUR: 60% се задържа за 3 години, 50 % се изплаща в непаричен инструмент							
Година на изплащане	2023	2024	2025	2026	2027			
Парични средства	20%	10%	10%	10%				
Непаричен инструмент	→	20%	10%	10%	10%			
	Парични средства се изплащат след присъждане							
	Непаричен инструмент се изплаща след едногодишен период на задържане							
<b>Освободен Ключов идентифициран персонал</b>	100% от паричните средства се плащат незабавно							
	Въз основа на местното законодателство и/или вътрешно решение може да се приложи по-строга схема за разсрочване за определена група служители.							
<b>Всички други служители</b>	100% от паричните средства се плащат незабавно							

Променливото възнаграждение подлежи на предварителни и последващи корекции на риска.

*Предварителната корекция* на риска се постига чрез качествени и количествени измервания на резултатите, коригирани спрямо риска. Като количествена мярка за коригиране на риска е инсталиран Риск Гейтуей (Risk Gateway). Той включва редица вътрешни и законодателни параметри за капитала и ликвидността, които трябва да бъдат изпълнени, преди да бъде отпуснат променливият компонент на възнаграждението. Параметрите се определят всяка година от Съвета на директорите. Ако един или повече от тези параметри не бъдат изпълнени, този променлив компонент на възнаграждението няма да бъде присъден за съответната година на представяне, а отложените суми, свързани с предходни години, няма да бъдат отпуснати и ще бъдат загубени за съответната година.

<b>Риск Гейтуей 2022</b>	<b>А) отложената част от присъдената променлива за предходни години, която трябва да бъде отпусната през април 2023 г.</b>						
		Разсрочени парични средства			Разсрочен непаричен инструмент		
	Година на представяне 2019	Април/21	Април/22	Април/23	Април/22	Април/23	Април/24
	Година на представяне 2020	Април/22	Април/23	Април/24	Април/23	Април/24	Април/25
Година на представяне 2021	Април/23	Април/24	Април/25	Април/24	Април/25	Април/26	

В случай, че критериите на Риск Гейтуей бъдат надминати, променливият компонент на възнаграждението става обект на количествени мерки за коригиране на риска, като например коригирана спрямо риска печалба и други показатели (включително RAROC, разходи и преки приходи), за да се повлияе върху размера на бонусните пулове и индивидуалните награди, както и на процедура за оценка на изпълнението на индивидуално ниво, включваща цели, свързани с риска, които могат да бъдат както качествени, така и количествени, и имат за цел да предотвратят поемането на прекомерен риск.

Променливото възнаграждение също така подлежи на последващи мерки за корекция на риска. Последващите корекции на риска се осъществяват чрез намаляване на разсрочените, но непридобити суми („лоши резултати“ (malus)), или чрез отнемане на вече начислени, отложени суми (claw back).

Може да се предприеме действие по отношение на плащането на отсрочени суми, които предстои да бъдат предоставени (мярка за „лоши резултати“), когато:

- има доказателства за неправомерно поведение или сериозна грешка от страна на служителя, например нарушение на кодекса за поведение или други вътрешни правила, включително такива, които водят до регулаторни санкции, особено във връзка с риска;
- е налице влошаване с поне 50% на нетния резултат или на коригираната спрямо риска печалба на КЕЙ БИ СИ Груп и/или на съответното предприятие през годината, предхождаща годината на предоставяне, в сравнение с годината на отпускане;
- е налице отрицателен нетен резултат или коригирана спрямо риска печалба на КЕЙ БИ СИ Груп през годината, предхождаща годината на предоставяне.

По изключение, редоставено променливо възнаграждение може да бъде отнето, когато е налице:

- доказателство за измама или участие в специален механизъм целящ или водещ до насърчаване на финансова измама от трето лице;

- (използване на) подвеждаща информация.

## Корпоративно управление

### На ниво КЕЙ БИ СИ Груп

Политиката за възнагражденията се основава на действащото национално и европейско законодателство, Белгийския кодекс за корпоративно управление, Белгийския закон за банките и пазарни данни. Тя се наблюдава и редовно се проверява от Комитета по възнагражденията - с помощта на специалисти от персонала - за да се види дали е съобразена с промените в законодателството, гореспоменатия кодекс и преобладаващите пазарни практики и тенденции. Председателят на Комитета по възнагражденията информира Съвета на директорите относно дейността на комитета и го уведомява за всякакви промени в политиката за възнагражденията и нейното практическо прилагане. Съветът на директорите може също така да действа по собствена инициатива или по предложение на Изпълнителния комитет и да възложи на Комитета по възнагражденията да проучи евентуални промени в политиката за възнагражденията и да го консултира относно резултатите от проучването. В случай, че се изисква от закона, Съветът на директорите представя всички промени в политиката на Общото събрание за одобрение.

Комитетът по възнагражденията изпълнява задълженията си към дружеството майка, дъщерните предприятия и групата като цяло на консолидирана основа. Комитетът по възнагражденията докладва на Съвета на директорите на КЕЙ БИ СИ Груп, представя годишен доклад за политиката и практиките на КЕЙ БИ СИ в областта на възнагражденията и гарантира, че всяка година политиката и практиките се представят от Съвета на директорите пред акционерите за одобрение.

Ролята на Комитета по възнагражденията на КЕЙ БИ СИ Груп е да:

- предлага на Съвета на директорите политика за възнагражденията на КЕЙ БИ СИ, която е съобразена с дългосрочната бизнес стратегия на КЕЙ БИ СИ Груп, нейните бизнес цели, рисков апетит и ценности, и която отчита интересите на съответните заинтересовани страни;
- предлага на Съвета на директорите възнагражденията, включително условията и другите ангажименти, които трябва да бъдат поети при пенсиониране, оставка или уволнение на членовете на Съвета на директорите и членовете на Изпълнителния комитет на КЕЙ БИ СИ Груп, с цел да се гарантира справедливост и да се избегне възнаграждение за провал;
- проследява възнагражденията на висшите ръководители, отговорни за контролните функции на Групата, и предлага на Съвета на директорите системите за възнаграждения и индивидуалните пакети за възнаграждения на тези лица;
- съветва Съвета на директорите относно системите за възнаграждение и индивидуалните пакети за възнаграждение и обезщетение за съществен Ключов идентифициран персонал;
- съветва Съвета на директорите относно бонусите за задържане/стимулиране при извънредни обстоятелства, т.е. ако бизнес звеното бъде продадено, ликвидирано или е в процес на значително реструктуриране и са налице аргументи за запазване на Ключовия персонал по причини, свързани с риска и/или запазването на стойността;
- съветва Съвета на директорите относно всякакви съществени изключения или промени в

- принципите на Политиката за възнаграждения на КЕЙ БИ СИ;
- наблюдава прилагането на правомощията, делегирани на Изпълнителния комитет и на Дивизионните комитети по възнагражденията, за да гарантира, че политиките и принципите се прилагат последователно и ефективно, по-специално по отношение на идентифицирания Ключов персонал, търси подкрепа и информация от Корпоративния отдел по човешки ресурси и Корпоративния отдел за риск, когато е уместно, и осигурява подходящо одобрение от страна на бизнес единиците;
- одобрява годишната декларация за политиката за възнагражденията, предназначена за Националната банка на Белгия.

Освен Комитета за възнагражденията, друг комитет на Съвета на директорите на КЕЙ БИ СИ Груп е Комитетът за риск и съответствие. Той действа като независим надзорник на Политиката и практиките за възнагражденията на КЕЙ БИ СИ и следи дали толерантността към риска и стратегическата рамка са интегрирани в политиката за възнагражденията и дали стимулите, предвидени в системата за възнаграждения, отчитат рисковия апетит, капитала, ликвидността, както и вероятността и времевите рамки за получаване на приходи.

Органите за управление на възнагражденията на групово ниво следва да гарантират последователното спазване на изискванията на Политиката за възнагражденията на ниво дъщерно дружество. Ако се изисква от националните разпоредби, такива органи за управление се създават и на ниво дъщерно дружество.

Решенията относно системите за възнаграждения и индивидуалните пакети за възнаграждения на Ключовия идентифициран персонал се ратифицират от съответния управителен орган на дъщерното дружество.

#### **Прилагане в КЕЙ БИ СИ АМ Груп**

Изпълнителният комитет на КЕЙ БИ СИ АМ Груп действа на трансгранично ниво като Дивизионен комитет по възнагражденията за управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ АМ Груп.

В ролята си на Комитет по възнагражденията за управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ АМ Груп Изпълнителният комитет:

- взема решения относно предложенията за системи за възнаграждение и индивидуални пакети за възнаграждение на освободения Ключов идентифициран персонал, чиито членове не включват старши мениджъри на КЕЙ БИ СИ, в рамките на КЕЙ БИ СИ Асет Мениджмънт;
- съветва Изпълнителния комитет на КЕЙ БИ СИ Груп НВ и Комитета по възнагражденията на КЕЙ БИ СИ Груп НВ относно системите за възнаграждение и индивидуалните пакети за възнаграждение на съществен Ключов идентифициран персонал в рамките на КЕЙ БИ СИ АМ Груп и относно всякакви съществени изключения или промени в принципите на Политиката за възнагражденията;
- представя решенията, взети от Съвета на директорите на КЕЙ БИ СИ Груп НВ относно системите за възнаграждение и индивидуалните пакети за възнаграждение на съществен Ключов идентифициран персонал, на Съвета на директорите на управляващите дружества на КЕЙ БИ СИ АМ Груп (ако е приложимо - на Надзорния съвет) за ратифициране;
- разглежда ежегодно доклада за действието на политиката за възнагражденията и нейната ефективност в рамките на КЕЙ БИ СИ АМ Груп.

### **Оповестяване на информация за възнагражденията**

Текущото докладване на информация за възнагражденията е съобразено с изискванията на Националната банка на Белгия и Европейския банков орган. Въз основа на „Насоки на ЕБО относно сравнителния анализ на възнагражденията“ (EBA/GL/2014/08), „Насоки относно събирането на данни за високоплатени служители“ (EBA/GL/2014/07) и Циркуляр 2016\_31 на НББ, исканата информация се събира до 30 юни всяка година.



Информация за възнагражденията на целия персонал		
	еквивалент на пълна заетост (ЕПЗ)	Сума (в милиони евро)
<b>Общо възнаграждение през 2022 г.</b>	470,4	49,1
Информация за възнагражденията на идентифицирания ключов персонал		
	Брой на бенефициенти	Сума (в милиони евро)
<b>Общо възнаграждение за финансовата 2022 година, разбито на фиксирано и променливо възнаграждение</b>	23	
Фиксирано възнаграждение		2,871
Променливо възнаграждение		0,986
<b>Разбивка на променливото възнаграждение за финансовата 2022 г.</b>		
Парични средства		0,557
Акции		0
Инструменти, обвързани с акции		0,328
Други		
Разбивка по форми на изплащане:		
Изплатено*		0,71
Отложени		0,276
<b>Разбивка на разсроченото променливо възнаграждение за финансовата 2022 г.</b>		
Отпуснато		0,276
Изплатено*		0,138
Намалено		
<b>Плащания при встъпване в длъжност и при прекратяване на трудови правоотношения, изплатени през финансовата 2022 г.</b>		
Плащания при встъпване	0	0
Плащания при прекратяване на трудови правоотношения	0	0
Най-високото индивидуално обезщетение при прекратяване на трудови правоотношения		0
<b>Предидшно присъдено възнаграждение</b>		
Неизплатени разсрочени променливи възнаграждения, свързани с предходни години **		0,2
Сума, намалена поради последваща корекция на риска за резултатите		0
<b>Брой на бенефициерите, чието общо възнаграждение е равно на или надвишава 1 милион евро за финансовата 2022 година, разпределени в диапазони от 500 000 евро</b>		
Общо възнаграждение: 1.000.000 EUR - 1 499.999 EUR	0	
Общо възнаграждение: 1.500.000 EUR - 1.999.999 EUR	0	
Общо възнаграждение: 2.000.000 EUR - 2.499.999 EUR	0	

Общо възнаграждение: 2.500.000 EUR или повече

0

\* Изплатените променливи възнаграждения се изплащат през 2023 г.

\*\* Стойност към 31.12.2022 г.