

**ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО
ПОЛИТИКАТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА УД „ДИ ВИ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” ЕАД**

Политиката за определяне на възнагражденията на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД (Политиката) е приета с решение на Съвета на директорите на 01.10.2013 г. и е изменена с решение на СД от 22.12.2016 г.

Политика се прилага по отношение на възнагражденията, включващи заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал:

1. ръководители на отдели в Управляващото дружество;
2. служители в отдел „Управление на портфейли“;
3. служители в отдел „Управление на риска“ и отдел “Нормативно съответствие“ и

4. всички служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1-3 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от Управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

Възнагражденията на тези служители са с фиксиран размер („постоянно възнаграждение”). Освен фиксиран размер, възнаграждението на тези служителите може да съдържа и променлив компонент („променливо възнаграждение”), като част от общото им възнаграждение.

Основните общи критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупаният професионален опит.

Постоянното възнаграждение включва основната заплата и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на Република България. Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общото възнаграждение на всеки член на персонала, в случай че общото възнаграждение включва и променлив компонент.

Променливото възнаграждение, ако има такова, е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, както и на цялостните резултати на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми. Не по-малко от 50 % от променливото възнаграждение, ако има такова, се състои от дялове от съответната колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост, 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 % от общия портфейл, управляван от Управляващото дружество

Възможността за изплащане на променливи възнаграждения на категориите служители, посочени по-горе, както и техният размер, се обсъждат и определят от Съвета на директорите на Управляващото дружество.

При определяне размера на променливите възнаграждения, Съветът на директорите се ръководи от следните принципи:

1. осигуряване на разумно и ефективно управление на риска на Управляващото дружество и ненасърчаването на поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили и правилата на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.
2. съответствие на разходите за променливи възнаграждения с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
3. независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол, и съобразяване на тяхното възнаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с техните функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

В случай че бъде взето решение за изплащане на променливо възнаграждение на посочените по-горе категории служители на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД, то се извършва в съответствие с критерии за оценка на работата на всяко от лицата - постигнатите резултати от лицето в количествено и качествено отношение за предходните две години; съответствие на постигнатите резултати и предварително поставените дългосрочни цели на звеното, в което лицето работи и на Управляващото дружество като цяло; очакваните резултати за следващата календарна година, в случай че лицето е новопостъпило.

Възможността за изплащане на променливи възнаграждения на посочените по-горе категории служители, както и техният размер, се обсъждат и определят от Съвета на директорите на Управляващото дружество. Промяната на така определения размер, както и промяна във възможността и начина за изплащане на променливите възнаграждения, се извършва отново с решение на Съвета на директорите по предложение на негов член, на Ръководителя на отдел „Нормативно съответствие” или Ръководителя на отдел „Управление на риска”.

Членове на Съвета на директорите на Управляващото дружество са:

1. Красимир Димитров Петков – Изпълнителен директор
2. Иван Петров Балтов – Изпълнителен директор
3. Станислав Веселинов Грозев – член на Съвета на директорите
4. Елеонора Кирилова Стоева - член на Съвета на директорите
5. Маруся Тонева Русева – член на Съвета на директорите

Копие от пълния текст на Политиката за определяне на възнагражденията на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД ще бъде предоставяно при поискване от инвеститорите безплатно на хартиен носител.