

ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В УД „ДИ ВИ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ ЕАД

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящата Политика за определяне на възнагражденията в УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД (Политиката) определя ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на определени категории служители в УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД (Управляващото дружество/УД).

(2) Политиката се прилага само по отношение на персонала по чл. 3, ал. 1 по-долу, но не и по отношение на останалите служители на УД.

(3) Политиката е съобразена с изискванията на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране, Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията, издадени от Европейския орган за ценни книжа и пазари (ESMA35-43-3565 от 03.04.2023) (Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията), мащаба, вътрешната организация, естеството, обхвата и сложността на дейностите на УД, също и с принципите и добрите практики за защита на интересите на клиентите на Управляващото дружество и инвеститорите в управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(4) Политиката е неутрална по отношение на пола и отчита корпоративната култура и ценности на Дружеството.

Чл. 2. Политиката за определяне на възнагражденията има за цел:

1. насърчаване на разумно и ефективно управление на риска и да не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
2. предвиждане на мерки за избягване на конфликти на интереси;
3. съобразяване с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интересите на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми (КИС), на инвеститорите в тези схеми и на другите клиенти на УД;
4. осигуряване на изпълнението на задължението на УД да действа в най-добър интерес на клиентите на УД, на КИС и на инвеститорите в тези схеми.

Чл. 3. (1) Управляващото дружество приема и прилага настоящата политика относно възнагражденията, включващи заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал, в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми:

1. членовете на Съвета на директорите на УД;
2. представляващи и управляващи УД;
3. служители в отдел „Управление на портфейли“;
4. служители в отдел „Управление на риска“ и отдел „Нормативно съответствие“ и
5. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1-3 и чиито професионални дейности оказват

съществено влияние върху рисковия профил на Управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(2) Възнагражденията по предходната алинея не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от общата недискреционна политика, която се отнася за цялото Управляващо дружество и които не поощряват поемането на рискове.

Чл. 4. (1) Съветът на директорите на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД, в сътрудничество с отдел „Нормативно съответствие“ и отдел „Правен“, разработва и приема настоящата политика. Когато е подходящо, при разработването на Политиката участва и експерт в областта на човешките ресурси, притежаващ необходимата квалификация и функционална независимост, както и служители от отделите „Управление на риска“ и „Финанси и счетоводство“, с цел да бъде гарантирана обективна преценка относно нейната целесъобразност, включително относно последиците за риска и управлението на риска.

(2) Съветът на директорите на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД, при необходимост, изменя или допълва настоящата политика. Изменения и/или допълнения в Политиката могат да бъдат направени по предложение на Ръководителя на отдел „Нормативно съответствие“, Ръководителя на отдел „Управление на риска“, Ръководителя на отдел „Правен“ или на член на Съвета на директорите.

(3) Членовете на Съвета на директорите на Управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед на Политиката за спазване на изискванията по чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ най-малко веднъж годишно, не по-късно от 30 (тридесет) дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане. Преглед на Политиката се извършва и при всяко относимо и съществено изменение на стопанската дейност и структура на УД.

(4) Изпълнителния/те директор/и и прокуристът на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД носят отговорността за нейното адекватно прилагане в дейността на дружеството.

Чл. 5. От отдел „Нормативно съответствие“ се извършва ежегоден преглед на прилагането на настоящата политика не по-късно от 90 (деветдесет) дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

РАЗДЕЛ II

МЕРКИ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл. 6. (1) Структурата на възнагражденията, определяни и изплащани от Управляващото дружество на лицата по чл. 3, ал. 1, се изгражда по начин, който:

1. да не поражда конфликт на интереси;
2. да не се накърнява тяхната независимост при изпълнение на служебните им задължения;
3. да не се стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво.

(2) Не се допуска дискриминация и неравностойно третиране на лицата по чл. 3, ал. 1 при определяне и договаряне на техните възнаграждения.

(3) Възнагражденията се формират по начин, който да не накърняват независимостта на лицата по чл. 3, ал. 1, като те не се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличение на възнаграждението им.

(4) Не се допуска съществуването на връзка между възнаграждението на лицата по чл. 3, ал. 1, участващи в извършването на дадена дейност, и възнаграждението на други лица, които също работят по договор за Управляващото дружество, участващи в извършването на друга дейност, или приходите, създадени от тях, когато може да се породи конфликт на интереси във връзка с тези дейности.

(5) Структурата на възнагражденията на лицата по чл. 3, ал. 1 се изгражда по начин, че да осигурява независимост на служителите, изпълняващи контролни функции, от служителите на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол. Тяхното възнаграждение се съобразява със степента на постигнатите цели, свързани с техните функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

(6) Управляващото дружество създава организационни условия, които да гарантират, че лицата по чл. 3, ал. 1, участващи в различни дейности, свързани с възможен конфликт на интереси, упражняват тези дейности в достатъчна степен на независимост, която отговаря на мащаба и дейността на Дружеството и на значимостта на риска от увреждане на интересите на клиентите.

(7) При констатиране на съществени отклонения в прилагането на Политиката, които водят до създаване на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици, отдел „Нормативно съответствие“ незабавно информира Съвета на Директорите на Дружеството. Едновременно с това отдел „Нормативно съответствие“ дава и препоръки за необходимите мерки, които да се предприемат с оглед преустановяване и предотвратяване за в бъдеще на подобни отклонения.

(8) Спазването на настоящата Политика при определянето на възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, се наблюдава пряко от членовете на Съвета на директорите без изпълнителни функции.

РАЗДЕЛ III

ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. НАЧИНИ И УСЛОВИЯ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ

Чл. 7. (1) Управляващото дружество определя и изплаща на служителите по чл. 3, ал. 1 фиксиран размер на възнаграждението им („постоянно възнаграждение“). Освен фиксиран размер, възнаграждението на служителите може да съдържа и променлив компонент („променливо възнаграждение“), като част от общото възнаграждение на служителите.

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

(3) Управляващото дружество поддържа подходящо съотношение между постоянния компонент и променливия компонент (в случай че има такъв) на възнаграждението, като отчита естеството на своята стопанска дейност и свързаните с нея рискове, влиянието на различните категории лица по чл. 3, ал. 1 върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми, както и следи структурата на възнагражденията да не благоприятства интересите на УД и на лицата по чл. 3, ал. 1 за сметка на интересите на един или друг клиент.

Чл. 8. (1) За целите на настоящата политика постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(2) Постоянното възнаграждение включва основно трудово възнаграждение и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно

трудовето законодателство на Република България, както и всички определени ежегодни плащания, независещи от постигнатия резултат.

(3) За определяне на основното постоянно възнаграждение за категориите лица по чл. 3, ал. 1 се прилагат следните критерии:

1. професионален опит;
2. образование и квалификация на лицето, в т.ч. експертни знания и умения;
3. функционални отговорности на заеманата длъжност;
4. сложност и тежест на възложените задължения;
5. ниво в корпоративната структура на заеманата длъжност.

Чл. 9. В случай че общото възнаграждение включва и променлив компонент, постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общото възнаграждение на лицата по чл. 3, ал. 1, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение, включително възможността променливо възнаграждение да не се изплаща.

Чл. 10. (1) За целите на настоящата политика променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или други договорно определени условия.

(2) Променливото възнаграждение е обвързано с устойчивите резултати от дейността на Дружеството, коригирани с оглед на риска. Общият размер на променливото възнаграждение 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.

(3) Променливите възнаграждения и други подобни финансови и материални стимули не се определят единствено или предимно въз основа на количествени търговски критерии, а се съобразяват и с подходящи качествени критерии, като спазване на приложимите нормативни актове, коректно отношение към клиентите или качеството на услугите, предоставяни на клиентите

Чл. 11. Най-малко 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.

Чл. 12. Спрямо инструментите по чл. 11 се прилага политика на ограничаване на прехвърлянето им (политика на задържане), с която Управляващото дружество цели постигане на съответствие между неговите стимули и интереси и тези на управляваните от него колективни инвестиционни схеми и на инвеститорите в тях. Периодът на задържане, в който служителят по чл. 3, ал. 1 е длъжен да запази собствеността на предоставените му инструменти, е 5 (пет) години от придобиването им. Правилата за задържане се прилагат както за разсрочената част от променливото възнаграждение, така и за частта, която не е разсрочена.

Чл. 13. (1) Най-малко 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години в зависимост от: 1. периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема; 2. икономическия цикъл, естеството на дейността на УД и произтичащите от нея рискове; и 3. длъжността на

съответния служител. В случай че променливото възнаграждение надхвърля 50 % от годишното възнаграждение на служител по чл. 3, ал. 1 (т.е. то е в особено голям размер) се разсрочва изплащането на най-малко 60 % от сумата на променливото възнаграждение.

(2) Разсроченото съгласно предходната алинея променливо възнаграждение се изплаща пропорционално във времето. Отложената част от променливото възнаграждение може да се състои от акции, опции, пари или други средства. В случай че изплащането на отложената част е обвързано с бъдещи резултати, критериите за тяхната оценка следва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

Чл. 14. (1) Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на Управляващото дружество и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, на съответната колективна инвестиционна схема и на съответния служител, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на Управляващото дружество или на съответната колективна инвестиционна схема 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.

(2) Променливото възнаграждение, в случай че бъде определено такова, може да не бъде изплатено, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в Политиката критерии и показатели;
2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД, 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 УД;
4. в случай че се установи неправомерно поведение от страна на лице по чл. 3, ал. 1 в ущърб на клиент на Управляващото дружество.

(3) При определяне на променливото възнаграждение, Управляващото дружество може да не прилага изискванията по чл. 11, чл. 12 и чл. 13 спрямо лицата по чл. 3, ал. 1, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30% от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лева.

Чл. 15. (1) В случай че за служител по чл. 3, ал. 1 от Политиката са налице доказателства за допуснати от него неправомерни действия и/или сериозни грешки, в т.ч. неправомерно поведение в ущърб на клиент на Управляващото дружество, както и когато предоставено променливо възнаграждение е било изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи, изплатеното му променливо възнаграждение следва да бъде възстановено на Управляващото дружество изцяло или отчасти.

(2) Управляващото дружество може да прилага и други подходящи механизми за последваща корекция.

Чл. 16. Управляващото дружество може да предоставя гарантирано променливо възнаграждение по изключение и при кумулативното наличие на следните предпоставки:

1. служителят, на когото ще се изплаща възнаграждението е новоназначен;
2. възнаграждението се предоставя само за първата година от назначението му.

Чл. 17. Променливото възнаграждение не може да се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на изискванията, посочени в Закона за

действието за колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране и настоящата Политика.

Чл. 18. Плащанията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, извън тези, предвидени в закона, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не насърчават неуспех.

Чл. 19. (1) Когато Управляващото дружество предвижда облаги, свързани с пенсиониране, неговата пенсионна политика следва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните му интереси, както и с тези на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

(2) В случай на напускане на служител по чл. 3, ал. 1 преди пенсиониране, обезщетението при пенсиониране се задържа от Управляващото дружество под формата на определените в чл. 11 инструменти за срок от 5 (пет) години.

(3) При достигане на пенсионна възраст от служител по чл. 3, ал. 1, обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на определените в чл. 11 инструменти, които служителът няма право да прехвърля за срок от 5 (пет) години.

Чл. 20. Служителите, посочени в чл. 3, ал. 1, се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързани с възнагражденията или отговорността, с цел да се намали ефектът на отчитането на риска, заложен във възнагражденията им.

РАЗДЕЛ IV

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. (1) Възможността за изплащане на променливи възнаграждения на лицата по чл. 3, ал. 1, т. 2-5, 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, за посочените категории персонал се извършва отново с решение на Съвета на директорите по предложение на негов член.

(2) За всяка категория персонал по чл. 3, ал. 1 променливото възнаграждение се определя като процент от постоянното възнаграждение. Максималната горна граница на променливото възнаграждение за всяка от категориите персонал не може да надвишава 100 % от постоянното възнаграждение.

(3) Променливото възнаграждение, което предстои да бъде изплатено, се определя с решение на Съвета на директорите на Управляващото дружество като съотношение между двете възнаграждения (постоянно и променливо) за всяка категория персонал по ал. 1, при съблюдаване на посочената в ал. 2 максимална горна граница.

(4) Този раздел се прилага съответно и при определяне и изплащане на променливи възнаграждения на лицата по чл. 3, ал. 1, т. 1 от настоящата Политика по решение на едноличния собственик на капитала на дружеството.

Чл. 22. 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 УД 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. Осигуряване на независимостта и обективността на служителите, изпълняващи контролни функции, при разработване на настоящата политика и спрямо служителите на Управляващото дружество, върху които упражняват контрол. Съобразяване на тяхното вознаграждение със степента на постигнатите цели, свързани с техните функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

Чл. 23. Оценката за индивидуалните резултати на служителите, получаващи променливо вознаграждение, се основава както на финансови (количествени), така и на нефинансови (качествени) критерии. Количествените критерии следва да обхващат период от няколко години, който позволява да се установи правилно риска от действията на служителя по чл. 3, ал. 1. Качествените критерии, които Управляващото дружество прилага при оценка на индивидуалните резултати, са: постигането на стратегическите цели, удовлетвореност на клиентите, придържане към политиката за управление на риска, спазване на вътрешни и външни правила, ръководни и управленски качества, работа в екип, творчество, мотивация, сътрудничество с другите структурни звена.

Чл. 24. Оценката на резултатите от дейността на Управляващото дружество обхваща период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективната инвестиционна схема, управлявана от Управляващото дружество, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на колективната инвестиционна схема и рисковия ѝ профил, както и че фактическото изплащане на елементите от вознаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

Чл. 25. (1) В Дружеството се прилагат следните критерии при оценяване работата на лицата по чл. 3, ал. 1, получаващи променливо вознаграждение:

1. постигнатите резултати в количествено и качествено отношение за предходните две години;
2. съответствието на постигнатите резултати и предварително поставените дългосрочни цели на звеното и на Управляващото дружество като цяло;
3. очакваните резултати за следващата календарна година, в случай че лицето е новопостъпило.

(2) При извършване на оценката на резултатите от дейността се вземат предвид и всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

(3) Служителите следва да бъдат информирани за характеристиките на своето променливо вознаграждение, както и за процеса и критериите, които ще бъдат използвани за оценяване на въздействието на професионалните им дейности върху рисковия профил на управляваните от УД колективни инвестиционни схеми и променливото вознаграждение.

РАЗДЕЛ V

ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ПОЛИТИКАТА

Чл. 26. (1) Управляващото дружество оповестява информация относно Политиката и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не се допуска разкриване на информация, която представлява защитена от закона тайна.

(2) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката, 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 възнаграждения, 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. 27. (1) Управляващото дружество оповестява информацията относно актуалната политика за определяне на възнагражденията чрез проспекта за публично предлагане на дялове и годишния финансов отчет на всяка колективна инвестиционна схема, която то управлява.

(2) Политиката за възнагражденията на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт“ ЕАД е достъпна и на интернет страницата на дружество www.dvam.bg. Копие на Политиката за възнагражденията се предоставя на хартиен носител безплатно при поискване.

Чл. 28. (1) УД уведомява лицата, за които се отнася Политиката, за нейното приемане и за последващите ѝ актуализации, запознава ги с нея и им я предоставя на разположение в офиса на дружеството. Действията по предходното изречение се извършват в срок до 5 (пет) работни дни от приемането/актуализирането на Политиката.

(2) За новоназначени служители, попадащи в кръга на лицата по чл. 3, ал. 1 от Политиката, уведомяването за действащата актуална Политика за възнагражденията, запознаването с нея и предоставянето ѝ се извършва при подписване на договора.

(3) За удостоверяване изпълнението на обстоятелствата по ал. 1 и 2 служителите, за които се отнася Политиката, подписват нарочна декларация.

(4) Когато е необходимо, в договорите на лицата по чл. 3, ал. 1 от Политиката се предвиждат клаузи, които да гарантират нейното прилагане.

РАЗДЕЛ VI

ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОЛИТИКАТА ВЪВ ВРЪЗКА С ИНТЕГРИРАНЕТО НА РИСКОВЕТЕ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА

Чл. 29. (1) Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта доколкото те са от значение за резултатите от предоставяните услуги, съответно са относими и от съществено значение за определяне на възнагражденията в съответствие с дългосрочните интереси на собствениците на активи (притежатели на дялове в управляваните КИС, клиенти по доверително управление и клиенти, на които се предоставят инвестиционни съвети) на УД.

(2) УД не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при определяне и изплащане на възнаграждения. Въпреки това, УД разглежда положително интегрирането на рисковете за устойчивостта, когато те са от значение и са съществени за резултатите от инвестициите, тъй като те следва да се разглеждат и използват като инструмент за повишаване на инвестиционните резултати, което би било от полза в еднаква степен за клиентите, за УД и за неговите служители.

(3) УД разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно управление на

риска в съответствие с утвърдените високи професионални стандарти, определени и в настоящата политика.

(4) Информацията по тази разпоредба се публикува на интернет страницата на УД (www.dvam.bg) като неизменна част от настоящата политика.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящата политика е приета с решение на Съвета на директорите на УД „Ди Ви Асет Мениджмънт” ЕАД от 01.10.2013 г. и е изменена с решение на СД по протокол от 04.06.2015 г., от 22.12.2016 г., от 08.04.2019 г., от 03.04.2020 г., от 11.05.2020 г., от 28.09.2020 г., от 09.03.2021 г. и от 20.09.2024 г.

За УД „Ди Ви Асет Мениджмънт” ЕАД:

Иван Балтов
Изпълнителен директор

Елеонора Стоева
Прокурис