

Политика за възнагражденията на ОББ Асет Мениджмънт АД Remuneration Policy of UBB AM

Данни Static Data

Актуализация Last Updated	10/02/2020
Класификация Classification	Вътрешна/ <u>Публична</u> /Конфиденциална Internal/Public/Confidential

Отдел Department

Изготвяне Drawing up	Екатерина Радева – Ръководител отдел „Правен“ Ekaterina Padeva – Head of Legal Department
Прилагане Compliance	Калоян Калчевски – Ръководител отдел „Нормативно съответствие“ Kaloyan Kalchevski - Compliance and Regulatory
Съгласувано	Kaloyan Kalchevski - Compliance and Regulatory

Компетентен орган

Прието Adopted	Съвет на директорите на ОББ Асет Мениджмънт Board of Directors of UBB Asset Management
-------------------	---

Competent Authority

Дата Date	21/03/2018
--------------	------------

Съдържание Content

- Общи положения и принципи**
General provisions and principles
- Категории персонал, за които се прилага политиката**
Categories of personnel to which the policy applies
- Структура на възнагражденията**
Structure of remuneration
- Изисквания при определяне и изплащане на променливото възнаграждение**
Requirements for the determination and payment of variable remuneration
- Изключение при определяне и изплащане на променливото възнаграждение**
Exception for determining and paying variable remuneration
- Комитет по възнагражденията**
The Remuneration Committee
- Приемане, прилагане и преглед на политиката**
Disclosure of policy
- Оповестяване на политиката**
Disclosure of policy

Чл. 1. Общи положения и принципи

1) Управляващото дружество приема и прилага настоящата политика с цел определяне на принципите и изискванията за формиране на възнагражденията в УД „ОББ Асет Мениджмънт“ АД (УД), 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.

2) Изискванията по настоящата политика се прилагат за облаги от всякакъв вид, изплащани от управляващото дружество, за всички суми, изплащани пряко от колективните инвестиционни схеми, включително такси за постигнати резултати, и за всяко прехвърляне на дялове или акции от колективни инвестиционни схеми в полза на лицата по чл. 2, чл. 1, както и на всеки друг служител, чието общо възнаграждение е съпоставимо с възнагражденията на лицата по чл. 2, ал. 1.

3) Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове.

4) Управляващото дружество прилага политиката като спазва следните основни принципи:

а) 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.

б) съобразяване с бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;

в) спазване на изискванията за прилагане на мерки за избягване и предотвратяване на конфликтите на интереси;

г) съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на управляващото дружество и на инвеститорите в управляваните колективни инвестиционни схеми.

5) При изготвянето и прилагането на политиката, управляващото дружество предприема мерки за съответствие на принципите за възнаграждение по начин и до степен подходящи за размера и вътрешна организация на управляващото дружество, както и с характера, обхвата и сложността на дейността му.

Чл. 2. Категории персонал, за които се прилага политиката

1) Настоящата политика има действие основно за категориите персонал, който представляват „идентифициран персонал“ по смисъла на чл. 18 от

Art.1. General provisions and principles

1) The Asset Management Company adopts and applies this policy in order to define the principles and requirements for remuneration formation in UBB Asset Management AD, which covers all forms of remuneration such as salaries and other financial and / or material incentives, including benefits, related to voluntary retirement and / or health insurance.

2) The requirements under this policy apply to benefits of any kind paid by the management company for all amounts paid directly by collective investment schemes including performance fees and for any transfer of units or shares of collective investment schemes to the benefit of individuals under art. 2, para. 1, as well as to any other employee whose total remuneration is comparable with the remuneration of the persons under art. 2, para. 1.

3) The remuneration under para. 1 do not include additional payments or benefits that are part of a general non-discretionary policy that applies to the whole of the management company and which does not encourage risk-taking.

4) The Asset Management Company implements the policy by complying the following basic principles:

(a) promote sound and effective risk management of the management company and do not encourage risk-taking that is inconsistent with the risk profiles, rules or instruments of incorporation of the managed collective investment schemes and does not affect the management company's obligation to act in the best interests of the collective investment scheme.

(b) compliance with the business strategy, objectives, values and interests of the management company and of the managed collective investment schemes or of the investors;

(c) compliance with the requirements for the implementation of measures to avoid and prevent conflicts of interest;

(d) compliance with principles and good practices to protect the interests of the management company's clients and investors in the managed collective investment schemes.

(5) When drawing up and implementing the policy, the management company shall take measures to comply with the remuneration principles in a manner and to a degree appropriate to the size and internal organization of the management company and the nature, scope and complexity of its business.

Art. 2. Categories of personnel to which the policy applies

1) This policy has an effect primarily on the categories of personnel who represent "staff identified" within the meaning of Art. 18 of the Guidelines on

Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятия за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA (Насоките), в случай че с професионалната си дейност те оказват съществено влияние върху рисковия профил на управляваните от управляващото дружество колективни инвестиционни схеми:

1. Служителите на ръководни длъжности:

- членове на Съвета на директорите;
- лица с представителна власт (прокуратор, по пълномощно);
- ръководител отдел „Нормативно съответствие“;
- ръководител отдел „Управление на риска“;
- ръководител отдел „Правен“.

2. Служители, чиито дейност е свързана с поемане на рискове:

- портфолио мениджъри от отдел „Инвестиции и анализ“, които непосредствено вземат инвестиционни решения.

3. Служители, изпълняващи контролни функции:

- ръководител отдел „Инвестиции и анализ“;
- ръководител отдел „Счетоводство“.

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 управляващото дружество колективни инвестиционни схеми.

2) Възнагражденията на лицата по ал. 1, т. 1, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие, се контролират пряко от Комитета по възнагражденията.

3) Лицата по ал. 1, т. 3 получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

4) Приложение II към Насоките предоставя подробна информация за това кои изисквания се прилагат към управляващите дружества като цяло и кои се прилагат само към техния идентифициран персонал.

Чл. 3. Структура на възнагражденията

1) УД може да изплаща както постоянни, така и променливи възнаграждения.

2) Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат. Постоянното възнаграждение се формира в зависимост от нивото на длъжността, компетенции и професионален опит. То включва основното възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.

3) Критериите и процедурите за определяне на постоянното възнаграждение се уреждат във Вътрешните правила за работна заплата на УД.

4) Променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се

Sensitive Remuneration Policies under the ESMA Directive (the Guidelines) if by their professional activities they exercise a significant influence on the risk profile of the managed by the management company collective investments schemes:

1. Managerial staff:

- members of the Board of Directors;
- persons with representative power (procurator, power of attorney);
- Head of Regulatory Compliance Department;
- Head of Risk Management Department;
- Head of Legal Department.

2. Employees who engage in risk-taking activities:

- Portfolio managers from the Investment and Analysis Department, who directly taking investment decisions.

3. Employees exercising control functions:

- Head of Investment and Analysis Department;
- Head of the Accounting Department.

4. All other employees whose remuneration is comparable with the remuneration of employees under items 1 and 2 and whose professional activities have an impact on the risk profile of the managed UCITS.

2) The remuneration of the persons under para. 1, item 1, performing functions in the field of risk management and normative compliance, shall be directly supervised by the Remuneration Committee.

3) The persons under para. 1 item 3 shall receive remuneration consistent with the achievement of the objectives related to their functions, irrespective of the performance of the sectors of activity which they control.

4) Annex II to the Guidelines provides detailed information on which requirements apply to management companies as a whole and which apply only to their identified personnel.

Art. 3. Structure of remuneration

1) The MC may pay both fixed and variable fees.

2) Fixed remuneration is any payment or other benefit that has been determined in advance and does not depend on the result achieved. Fixed remuneration is based on job level, competencies and professional experience. It includes basic salary and additional fixed wages.

3) Criteria and procedures for determining fixed remuneration are governed by the Internal Rules of Wages of the MC.

4) Variable fees are any additional payments or other benefits that are determined and paid depending on the result achieved or other contractual terms.

определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия. Променливото възнаграждение се разпределя под формата на бонуси и премии, начислява се въз основа на критерии за оценка на изпълнение на дейността и се изплаща при спазване на изискванията, предвидени в настоящите правила, нормативните актове и Насоките.

5) Критериите и процедурите за оценяване (атестиране) на служителите, касаещи променливото възнаграждение, се определят със заповед на представляващите УД лица, след предварителни препоръки на Комитета по възнагражденията.

6) Конкретните параметри при определяне и изплащане на променливото възнаграждение, се определят със заповед на представляващите УД лица, след предварително решение на Комитета по възнагражденията за вида (парични средства, дялове от управляваните колективни инвестиционни схеми, други инструменти) и общия размер на бонусите и премиите, които могат да бъдат разпределени в УД за съответна финансова година.

7) За всяка категория персонал съотношението между постоянно и променливо възнаграждение е различно като максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава максималната горна граница на постоянното възнаграждение.

8) Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато предварително определени критерии и показатели не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността.

Чл. 4. Изисквания при определяне и изплащане на променливото възнаграждение

1) Когато възнаграждението 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 съответната колективна инвестиционна схема, рисковия ѝ профил, както и цялостните резултати на управляващото дружество, като оценката на индивидуалните резултати се извършва въз основа на финансови и нефинансови показатели като:

- изпълнение на специфични и срочни задачи,
- принос към финансовите резултати,
- повишаване на професионалната квалификация,
- проявена лоялност и екипност,
- други.

Variable remuneration is distributed in the form of bonuses and bonuses, accrued on the basis of performance evaluation criteria and paid according to the requirements of the current rules, regulations and guidelines.

5) The criteria and procedures for the valuation (appraisal) of employees regarding variable remuneration shall be determined by order of the persons representing the AB, upon prior recommendation of the Remuneration Committee.

6) The specific parameters for the determination and payment of the variable remuneration shall be determined by an order of the persons representing the CA, after a decision of the Remuneration Committee on the type (cash, shares of the managed collective investment schemes, other instruments) and the total amount of bonuses and premiums that may be allocated to the MC for the relevant financial year.

7) For each staff category, the ratio between fixed and variable remuneration is different, and the maximum upper limit of variable remuneration may not exceed the maximum upper limit of the fixed remuneration.

8) Permanent remuneration should represent a sufficiently large proportion of the total remuneration so as to allow for a flexible variable remuneration policy, including the possibility of non-repayment when predetermined criteria and indicators are not met, as well as when there is a significant deterioration in the financial condition of the MC, especially in cases where a termination of business can be expected as a result.

Art. 4. Requirements for the determination and payment of variable remuneration

1) Where remuneration is tied to performance, its overall amount is based on a combination of the performance appraisal of the individual and the organizational unit in which he operates or of the collective investment scheme, its risk profile, as well as the overall results of the management company, the individual results being evaluated on the basis of financial and non-financial indicators such as:

- implementation of specific and time-based tasks,
- contribution to financial results,
- increase of the professional qualification,
- loyalty and teamwork,
- others.

2) Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна 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 възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

3) Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

4) В решението по ал. 1 се определя подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, 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.

5) Плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор, отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по начин, който да не насърчава неуспеха.

6) Измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението или съвкупностите от променливи елементи, включва цялостен механизъм за корекции с цел отчитане на всички настоящи и бъдещи рискове.

7) В зависимост от правно-организационната форма на колективната инвестиционна схема и нейния устав, правила или учредителни документи, най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове от съответната колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост, или 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.

8) (изм. 02.10.2020г.) Инструментите по т. 7 са обект на подходяща 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 както по отношение на нерасрочената част, така и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по т. 9.

9) Не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална

2) The assessment of results is part of a valuation process covering a period of several years consistent with the holding period recommended to investors in the relevant collective investment scheme managed by the management company, in order to ensure that valuation is based on, long-term results of the collective investment scheme and its risk profile, and that the actual payment of the performance-related remuneration components is deferred over the same period.

3) Guaranteed variable remuneration is granted only exceptionally when recruiting new employees and only for the first year following their appointment.

4) In the decision under para. 1 determines the appropriate ratio between fixed and variable remuneration, with a fixed remuneration representing a sufficiently high proportion of the total remuneration and allowing the implementation of a flexible policy with regard to variable remuneration components, including the possibility of non-payment of variable remuneration.

5) Payments related to the early termination of a contract reflect the results achieved over time and are determined in a way that does not promote failure.

6) The measurement of operating results used to calculate the variable components of remuneration or sets of variable elements includes a comprehensive adjustment mechanism to take into account all present and future risks.

7) Depending on the legal form of the collective investment scheme and its statutes, rules or constitutive documents, at least 50 per cent of the variable remuneration consists of shares in the collective investment scheme or equivalent property rights or related instruments with the shares, or equivalent non-cash instruments with incentives with the same effectiveness as the other instruments, and this threshold may be lower if the management of the collective investment scheme represents less than 50% of the total portfolio managed by the management company.

8) (amended 02.10.2020) The instruments under item 7 are subject to an appropriate retention policy aimed at matching the incentives and interests of the management company, the managed collective investment schemes and the unit holders, with the retention policy also being applied both with respect to not deferred and deferred portion of the variable remuneration under item 9.

9) Not less than 40 per cent of the variable remuneration shall be deferred for a period of at least three years depending on the holding period

продължителност три години в зависимост от периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната колективна инвестиционна схема, и в съответствие с естеството на рисковете на съответната схема. 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.

10) (изм. 02.10.2020г.) 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.

11) Политиката във връзка с обезщетения при пенсиониране трябва 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 т. 7 за срок 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по т. 7, които служителът няма право да прехвърля за срок 5 години.

12) Служителите се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързано с възнагражденията или отговорността, с цел намаляване на рисково обвързаните ефекти върху възнаграждението им, предвидени в договорите им.

13) Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в чл. 108, ал. 4, т. 1 – 16 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ) изисквания.

Чл. 5. Изключение при определяне и изплащане на променливото възнаграждение

Управляващото дружество може да не прилага изискванията по чл. 4, ал. 7-9 за лицата по чл. 2, ал. 1, ако общият размер на годишното променливо възнаграждение на съответното лице не превишава 30 на сто от общото му постоянно възнаграждение и не превишава 30 000 лв.

recommended to the investors in the relevant collective investment scheme and according to the nature of the risks of the relevant scheme. The remuneration is paid proportionally over time and, in the case of a particularly large amount of variable remuneration, the payment of at least 60 percent of the amount is deferred.

10) (amended 02.10.2020) Variable remuneration, including the deferred portion thereof, is paid only if it is consistent with the overall financial position of the management company and is justified in terms of the performance of the organizational unit in which the person is operating, the relevant collective investment scheme and the employee concerned, whereby the total amount of the variable remuneration is reduced significantly if the management company or the collective investment scheme is unsatisfactory or negative, including reducing current compensation, reducing amounts charged for a past period, or recovering an already accrued remuneration.

11) Retirement indemnity policy shall be consistent with the business strategy, objectives, values and long-term interests of the management company and the collective investment schemes managed by it, such as leaving the employee before retirement, the retirement benefit is retained by the management company in the form of instruments under item 7 for a term of 5 years, and upon reaching retirement age by an employee, the retirement benefit is paid in the form of instruments under item 7, which the employee has no right to transfer for 5 years.

12) Employees undertake not to use personal risk-mitigation strategies or remuneration or liability insurance to mitigate the risk-related effects on their remuneration provided for in their contracts.

13) Variable remuneration is not paid by means of instruments or methods that allow the circumvention of the ones referred to in art. 108, para. 4, items 1 - 16 of the Law of Collective Investment Scheme and Other Collective Investment Undertakings (LCISOCIU) requirements.

Art. 5. Exception for determining and paying variable remuneration

The Asset Management Company may not apply the requirements under Art. 4, para. 7-9 for the persons under Art. 2, para. 1, if the total amount of the annual variable remuneration of the person concerned does not exceed 30 per cent of its total fixed remuneration and does not exceed BGN 30,000.

Чл. 6. Комитет по възнагражденията

1) Управляващото дружество създава Комитет по възнагражденията при спазване на нормативните изисквания и Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата на ПКПЦК.

2) Комитетът по възнагражденията се създава по начин, който осигурява извършването на компетентна и независима преценка на политиката за възнагражденията и практиката на управляващото дружество по прилагането ѝ, както и на въведените стимули за управление на риска.

3) Комитетът по възнагражденията се състои от членовете на Съвета на директорите на управляващото дружество, на които не е възложено управлението, като един от тях е негов председател.

4) Подходящ брой от членовете на Комитета по възнагражденията следва да притежават достатъчни експертни познания и професионален опит във връзка с управлението на риска и контролни дейности, а именно по отношение на механизма за обвързване на схемата за възнаграждения с рисковите и капиталовите профили на управляващите дружества.

5) Председателят на Комитета по възнагражденията следва да бъде независим член без изпълнителни функции.

6) Комитетът по възнагражденията отговаря за подготовката на решенията на Съвета на директорите относно възнагражденията, включително за онези от тях, които влияят върху риска и управлението на риска на управляващото дружество или на управляваните колективни инвестиционни схеми.

7) Комитетът по възнагражденията следва да:

- носи отговорност за подготовката на препоръките за Съвета на директорите във връзка с възнаграждението на лицата с управителни и представителни функции, както и на най-високо платените членове на персонала на управляващото дружество;

- предоставя своята подкрепа и съвети на Съвета на директорите при проектирането на общата политика за възнагражденията на управляващото дружество;

- има достъп до съвети, вътрешни и външни, които са независими от предоставяните от или на висшето ръководство;

- преглежда назначаването на външни консултанти по възнагражденията, които Съвета на директорите може да реши да ангажира за съвет или подкрепа;

- подкрепя Съвета на директорите в осъществяването на надзор на структурата и функционирането на системата за възнаграждения;

- отделя специално внимание на оценката на одобрените механизми, за да се гарантира, че:

- системата за възнаграждения отчита адекватно всички видове рискове и ликвидност, и активи съгласно нивата на управление, и

Art. 6. The Remuneration Committee

1) The Management Company establishes a Remuneration Committee in compliance with the statutory requirements and the Guidelines for Reasonable Remuneration Policies under the UCITS Directive.

2) The Remuneration Committee shall be set up in such a way as to ensure that competent and independent assessment of the remuneration policy and practice of the management company is enforced and that the risk management incentives are put in place.

3) The Remuneration Committee consists of the members of the Board of Directors of the Management Company not entrusted with the management, one of whom is its chairman.

4) An appropriate number of members of the Remuneration Committee should have sufficient expertise and experience in relation to risk management and control activities, in particular as regards the mechanism for linking the remuneration scheme to the risk and capital profiles of the management companies.

5) The Chairman of the Remuneration Committee should be an independent non-executive member.

6) The Remuneration Committee is responsible for the preparation of the Board of Directors' remuneration decisions, including those that affect the risk and risk management of the management company or the managed collective investment schemes.

7) The Remuneration Committee should:

- is responsible for the preparation of the recommendations for the Board of Directors in relation to the remuneration of the persons with management and representative functions, as well as the highest paid members of the management company's personnel;

- provides its support and advice to the Board of Directors when designing a common remuneration policy for the management company;

- has access to advice, internal and external, which are independent of those provided by or to senior management;

- reviewing the appointment of external remuneration consultants that the Board of Directors may decide to engage for advice or support;

- supports the Board of Directors in overseeing the structure and functioning of the remuneration system;

- pays particular attention to the evaluation of approved mechanisms to ensure that:

- the remuneration system adequately takes into account all types of risks and liquidity and assets under management levels, and

- цялостната политика за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и управляваните от него колективни инвестиционни схеми и интересите на инвеститорите в тези колективни инвестиционни схеми; и

- прави официален преглед на множество различни сценарии, за да се тества реакцията на системата за възнаграждения спрямо бъдещи външни и вътрешни събития, както и провежда бек тестове.

8) При вземането на решения Комитетът по възнагражденията отчита дългосрочния интерес на инвеститорите и другите заинтересовани лица, както и общественения интерес.

Чл. 7. Приемане, прилагане и преглед на политиката

1) Политиката за възнагражденията се приема от Съвета на директорите на управляващото дружество след препоръки и съгласуване с Комитета по възнагражденията.

2) (изм. 02.10.2020г.) 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 за спазването на изискванията на чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ, най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане.

3) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от Ръководителя на отдел „Нормативно съответствие“ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. При констатирана необходимост от промяна, Ръководителят на отдел „Нормативно съответствие“ изготвя доклад до Комитета по възнагражденията на управляващото дружество с цел изготвяне на предложения до Съвета на директорите за приемане на промени в политиката.

4) Политиката се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

Чл. 8. Оповестяване на политиката

1) Управляващото дружество оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.

2) Оповестяването на информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови

- the overall remuneration policy is in line with the business strategy, objectives, values and interests of the management company and its managed collective investment schemes and the interests of investors in those collective investment schemes; and

- Make an official review of a variety of different scenarios to test the remuneration system's response to future external and internal events and conduct back-testing.

8) The Remuneration Committee takes into account the long-term interest of investors and other stakeholders as well as the public interest in making decisions.

Art. 7. Adoption, implementation and policy review

1) The remuneration policy is adopted by the Board of Directors of the Management Company following recommendations and coordination with the Remuneration Committee.

2) (amended 02.10.2020) The members of the Board of Directors of the Management Company who are not entrusted with management and who have experience in risk and remuneration management shall periodically review compliance with the requirements of Art. 108, para. 4 of the LCISOCIU, at least once a year but no later than 30 days after the end of the calendar year for which the review is carried out, by being responsible for and monitoring their implementation.

3) Performance of the remuneration policy shall be subject to a central and independent internal review by the Head of Compliance at least once a year, but no later than 90 days from the end of the calendar year for which the review is conducted. If a change is found, the head of the Regulatory Compliance Department shall report to the Management Company's Remuneration Committee to prepare proposals to the Board of Directors for the adoption of policy changes.

4) The policy is updated in line with changes in the market and the financial position of the company.

Art. 8. Disclosure of policy

1) The Management Company shall disclose to the persons concerned information regarding the remuneration policy and any subsequent changes in it in a clear and accessible manner, by not disclosing the information that constitutes a secret protected by the law.

2) Disclosure of information may take the form of a stand-alone statement, periodic disclosure in the annual financial statements or in another appropriate

отчети или в друга подходяща форма. Управляващото дружество предоставят в годишните финансови отчети обобщена количествена информация относно изплатените възнаграждения.

3) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация 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.

4) Ръководителят на отдел „Нормативно съответствие“ в управляващото дружество организира уведомяването на служителите относно политиката на възнагражденията в частта, която се прилага за тях, както при тяхното постъпване, така и незабавно при промяна на политиката. Когато това е необходимо, в договорите на тези служители се предвиждат клаузи, които да гарантират прилагането на политиката за възнагражденията.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Политиката за възнагражденията на Управляващо дружество „ОББ Асет Мениджмънт“ е приета на 21.03.2018г. от Съвета на директорите, на основание чл. 108 от ЗДКИСДПКИ, Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA (Насоките). Политиката за възнагражденията на Управляващо дружество „ОББ Асет Мениджмънт“ е изменена от Съвета на директорите с Протокол № 391/10.02.2020.

§2. За неуредените случаи се прилагат националните и европейски регулации, както и Политиката за възнагражденията на КБС Груп, приета на 16.03.2017г.

§3. В случай на противоречие или несъответствие в текстовете на английски и български езици, предимство има и се счита за верен текстът на български език.

form. The Management Company shall provide aggregate quantitative information on the remuneration paid in the annual financial statements.

3) The disclosure shall be subject to the following information:

1. the decision-making process used to determine the remuneration policy, including, where applicable, information on the composition and mandate of the Remuneration Committee, the name of the external consultant whose services were used to determine the remuneration policy and the role of the relevant stakeholders;

2. the relationship between pay and results achieved;

3. the criteria used to measure outcomes and risk reporting;

4. the performance criteria on which the right to receive shares, options and variable components of remuneration is based;

5. the basic parameters and justification of the scheme for possible annual cash bonuses and other benefits other than cash.

4) The head of the Regulatory Compliance Department in the management company organizes the employees' notification of remuneration policies in the part that applies to them, both upon their receipt and immediately upon policy change. Where necessary, such contracts provide for clauses guaranteeing the implementation of the remuneration policy.

FINAL PROVISIONS

§1. The remuneration policy of the Management Company UBB Asset Management was adopted on 21.03.2018 by the Board of Directors, on the grounds of Art. 108 of the LCISOCIU, Ordinance № 48 of 20 March 2013 on Wage Requirements and Guidelines of ESMA for Responsible Remuneration Policies under the UCITS Directive (the Guidelines). The remuneration policy of UBB Asset Management was amended by the BoD Minutes № 391/10.02.2020.

§2. For unsettled cases, the national and European regulations, as well as the Remuneration policy of the KBC Group, adopted on March 16, 2017 apply.

§3. In case of discrepancy or inconsistency between the English and the Bulgarian text, the Bulgarian text shall prevail and is considered to be the correct one.