

ПОЛИТИКА

за
определяне и изплащане на възнагражденията в
управляващо дружество
„ДСК Управление на активи” АД

Глава I

Общи положения

Чл. 1. С настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията (Политиката) се определят принципите и изискванията за определяне и изплащане на възнагражденията в управляващо дружество (УД) „ДСК Управление на активи” АД.

Чл. 2. (1) (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г., изм. – реш. от 16.09.2020 г.) Политиката обхваща всички форми на възнаграждения, като 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 Управляващото дружество предприятия за колективно инвестиране:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;
4. (изм. – реш. от 16.09.2020 г.) всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито професионални дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него предприятия за колективно инвестиране.

(2) (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 24.03.2026 г.) Конкретните органи и длъжностни лица, представляващи идентифициран персонал по смисъла на ал. 1, за които се прилага политиката, се съдържат в Приложение № 1 от настоящата политика. Отделни разпоредби на политиката могат да се прилагат и за категории персонал, които не са идентифициран персонал, само ако е предвидено изрично в тези разпоредби.

(3) (нова – реш. от 18.04.2018 г., изм. – реш. от2026 г.) Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася

POLICY

for
determination and payment of the remunerations in
Management Company
DSK Asset Management AD

Chapter I

General provisions

Art. 1. This Policy for determination and payment of the remunerations (the “Policy”) shall establish the principles and requirements for determination and payment of the remunerations in Management Company (MC) DSK Asset Management AD.

Art. 2. (1) (amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018, amended – resolution dated 16.09.2020) The Policy shall comprise all types of remunerations such as salaries and other financial and/or tangible stimulus, including benefits related to voluntary pension and/or health insurance for the following categories of staff, in case that with their professional activities they exert a material impact on the risk profiles of the collective investment undertakings that the Management Company manages:

1. the employees on managing positions;
2. the employees performing functions related to taking risks
3. the employees performing control functions;
4. (amended – resolution dated 16.09.2020) all other employees whose remunerations are commensurable to the remunerations of employees under item 1 and item 2 and whose professional activities influence materially on the risk profile of MC and on the risk profile of the collective investment undertakings managed by the latter.

(2) (amended – resolution dated 29.12.2016, amended - resolution dated 24.03.2026) The particular bodies and employees representing an identified personnel in the sense of para. 1, to which the policy applies, are indicated in Appendix No. 1 hereto. Separate provisions of the policy may also apply to categories of personnel who are not identified personnel, only if expressly provided for in these provisions.

(3) (new – resolution dated 18.04.2018, amended - resolution dated2026) The remunerations under para. 1 do not include additional payments or benefits that are part of a general non-discretionary Management Company-

за цялото Управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове и които са по-подробно уредени в чл. 10 – 12 по-долу.

Чл. 3. (1) (изм. – реш. от 29.12.2016 г., доп. – реш. от 16.09.2020 г.) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Управителния съвет и се одобрява от Надзорния съвет на УД.

(2) (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г., изм. – реш. от 21.01.2020 г., доп. – реш. от 16.09.2020 г., изм. – реш. от 24.03.2026 г.) Членовете на Управителния съвет на УД, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията по чл. 108, ал. 4 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. В случай, че всички членове на Управителния съвет на УД са изпълнителни и може да се приеме, че на всеки един от тях е възложено управлението на УД, периодичният преглед по предходното изречение се извършва от Надзорния съвет на УД.

(3) (нова – реш. 30.09.2019 г.) Главният счетоводител на Дружеството извършва преглед на изпълнението на Политиката най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 80 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. За извършения преглед се съставя протокол, който се представя в същия срок на отдел „Съответствие“. В случай на несъответствия, пропуски или неизпълнение на Политиката, главният счетоводител предоставя всички относими документи на ръководителя на отдел „Съответствие“.

(4) (нова – реш. от 29.12.2016 г., предишна ал. 3 и изм. – реш. 30.09.2019 г.) Изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от отдел „Съответствие“ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, въз основа на представените данни и документи от главния счетоводител на Дружеството.

(5) (предишна ал. 3, изм. – реш. от 29.12.2016 г., предишна ал. 4 – реш. 30.09.2019 г.) Политиката за възнагражденията е на разположение на лицата по чл. 2, ал. 1, за които се отнася.

Чл. 4. (1) Настоящата Политика:

wide policy and if they do not encourage taking of risks and which are set out in detail in Articles 10 – 12 below.

Art. 3. (1) (amended – resolution dated 29.12.2016, supplemented – resolution dated 16.09.2020) The Remuneration Policy shall be drafted and adopted by the Management Board and further approved by the Supervisory Board of MC.

(2) (amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018, amended – resolution dated 21.01.2020, supplemented – resolution dated 16.09.2020, amended – resolution dated 24.03.2026) The members of the Management Board of MC who are assigned with the management and have experience in the risk and remuneration management shall perform regular review for the compliance with the requirements set forth in Art. 108, para. 4 ACISOCIVA at least once per year, but not later than 30 days as of the end of the calendar year comprised by the review, as well as they are responsible for compliance with them and monitor their implementation. In the event that all members of the Management Board of the MC are executive and it can be assumed that each of them is assigned the management of the MC, the periodic review under the previous sentence is carried out by the Supervisory Board of the MC.

(3) (new – resolution dated 30.09.2019) The chief accountant of the Company shall review the implementation of the Policy at least once a year, but no later than 80 days from the end of the calendar year for which the review is carried out. A report shall be drawn up for the review, which shall be submitted within the same period to the Compliance Department. In the event of inconsistencies, omissions or non-compliance with the Policy, the chief accountant shall provide all relevant documents to the Head of Compliance.

(4) (new – resolution dated 29.12.2016, previous para. 3 and amended – resolution dated 30.09.2019) The performance of the Remuneration Policy shall be subject to central and independent inside review by the Compliance Department at least once per year but not later than 90 days as of the end of the calendar year comprised by the review, based on the data presented and documents from the chief accountant of the Company.

(5) (previous para 3, amended – resolution dated 29.12.2016, previous para 4 – resolution dated 30.09.2019) The remuneration policy shall be available to the persons under Art. 2, para 1 to whom it concerns.

Art. 4. (1) This Policy:

1. (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 16.09.2020 г.) съответства на принципите за разумно и ефективно управление на риска и го насърчава, като не поощрява поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, устава, правилата или учредителните документи на управляваните предприятия за колективно инвестиране;

2. (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 16.09.2020 г.) е съобразена с бизнес стратегията на УД, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните предприятия за колективно инвестиране или на инвеститорите в тях;

3. (изм. – реш. от 29.12.2016 г.) се прилага при спазване на изискванията за мерки за избягване конфликт на интереси, съгласно Правилата за конфликти на интереси на „ДСК Управление на активи“ АД;

4. (изм. – реш. от 16.09.2020 г.) е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД и инвеститорите в управляваните от него предприятия за колективно инвестиране.

(2) Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на УД.

Глава II

Видове възнаграждения. Определяне и изплащане на възнагражденията

Чл. 5. (1) УД може да изплаща както постоянно, така и променливо възнаграждение. За всяка категория персонал съотношение между постоянното и променливото възнаграждение е различно, като максималната горна граница на променливото възнаграждение не може да надвишава максималната горна граница на постоянното възнаграждение.

(2) (изм. – реш. от 18.04.2018 г.) Постоянни възнаграждения са всички плащания или други облаги, които са определени предварително и не зависят от постигнатия резултат.

(3) (изм. – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г., доп. – реш. от 16.09.2020 г.) Променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат при управлението на колективните инвестиционни схеми или от други договорно определени условия.

1. (amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 16.09.2020) complies with the principles for sound and effective risk management and encourages it, and does not encourage taking of risks which are not in compliance with the risk profiles, articles of association, the rules or the incorporation documents of the managed collective investment undertakings;

2. (amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 16.09.2020) shall be conformable to the business strategy of the MC, the purpose, values and the interests of the management company and of the managed collective investment undertakings of the investors therein;

3. (amended – resolution dated 29.12.2016) shall apply in compliance with the requirements for measures aimed at avoiding conflict of interests pursuant to the Rules for conflict of interests of MC DSK Asset Management AD;

4. (amended – resolution dated 16.09.2020) shall be conformable to the principles and good practices for protection of the interests of MC’s clients and of the investors in the collective investment undertakings managed by it.

(2) The remuneration policy shall be updated in accordance with the market alterations and those in the MC’s financial state.

Chapter II

Types of remunerations. Determination and payment of remunerations

Art. 5. (1) MC may pay fixed remuneration as well as variable remuneration. With respect to each staff category the correlation between fixed and variable remuneration shall differ as the maximum upper limit of the variable remuneration may not exceed the maximum upper limit of the fixed remuneration.

(2) (amended – resolution dated 18.04.2018) Fixed remunerations shall be all payments or other benefits which are preliminarily determined and which does not depend on any performance criteria.

(3) (amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018, supplemented – resolution dated 16.09.2020) Variable remunerations shall be all additional payments or other benefits which are determined and paid depending on the performance achieved in the management of the collective investment schemes or on other contractually

УД не изплаща променливи възнаграждения във връзка с дейността по управление на алтернативни инвестиционни фондове.

Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в чл. 108, ал. 4, т. 1 – 16 от ЗДКИСДПКИ изисквания.

(4) (нова - *реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г.*) Най-малко 50% от променливото възнаграждение се състои от дялове на един или повече договорни фондове, управлявани от „ДСК Управление на активи” АД, определен с решение на Управителния съвет и Надзорния съвет по предложение на Главния изпълнителен директор на дружеството, в съответствие с изискванията на т. 134 - 138 от Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA (Насоките).

(5) (нова - *реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г., изм. – реш. от 16.09.2020 г.*) Променливото възнаграждение по ал. 4, след удържаните от Дружеството дължими нормативно определени данъци и осигуровки върху доходите на физическите лица, ще се изплаща по следния начин: лицата по чл. 2, ал. 1 следва да подадат поръчки за покупка на дялове от определения/ите договорен/ни фонд/ове на стойност, равна на размера на дължимото променливо възнаграждение, като стойността по поръчката се превежда директно от управляващото дружество по разплащателна сметка на съответното лице в „Банка ДСК” АД, която се задължава от дистрибутора „Банка ДСК” АД със стойността на поръчката по реда и при условията, предвидени в проспекта на определения/ите договорен/ни фонд/ове. В стойността на поръчката по предходното изречение се включва и размера на всички разходи по изпълнение на поръчката, в това число такса на дистрибутора, ако има такава, с изключение на допълнителните разходи за издаване и изпращане по пощата на удостоверителен документ за притежаваните дялове от „Централен депозитар” АД, и за изпращане по пощата на потвърждение за изпълнение на поръчката (ако лицето желае такива услуги, следва да заплати за своя сметка стойността на тези допълнителни разходи). Лицата по чл. 2, ал. 1 са длъжни да държат дяловете, придобити като променливо възнаграждение през определения срок на задържане. Срокът на задържане, представляващ периода от време, в който вече постановено и заплатено под формата на дялове от договорен/ни фонд/фондове променливо възнаграждение не може

determined conditions. The MC shall not pay variable remunerations in relation to the activity of management of alternative investment funds.

The variable remuneration shall not be payable through instruments or methods which admit evading of the requirements stipulated in Art. 108, para. 4, items 1 – 16 or ACISOCIVA.

(4) (new – *resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018*) At least 50% of the variable remuneration shall consist of units in one or more contractual funds managed by DSK Asset Management AD, determined with a resolution of the Management Board and Supervisory Board on proposal to the CEO of the company in compliance with the requirements of items 134 - 138 of the Guidelines on sound remuneration policies pursuant to Directive on the undertakings for collective investment in transferable securities of ESMA (the Guidelines).

(5) (new – *resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018, amended – resolution dated 16.09.2020*) The variable remuneration under para. 4 herein above after the due tax and social insurance contributions on natural person’s income set forth in the law and withheld by the Company, shall be paid as follows: the persons under Art. 2, para. 1 should place orders for purchase of units in the determined contractual fund/s at a value equal to the amount of the owed variable remuneration whereas the value under the order shall be credited directly by the management company to the bank account opened in DSK Bank AD in the name of the respective person, which shall afterwards be debited by the distributor DSK Bank AD with the value under the purchase order within the terms and conditions set forth in the prospectus of the determined contractual fund/s. The value of the purchase order under the previous sentence shall also include the amount of all costs for the implementation of the order, including the distributor’s fees and taxes (if any), except for the additional costs for issuing by Central Depository AD and mailing a certificate for the units owned, and for mailing a confirmation of the implementation of the order (if the person wishes such services, he should pay for his own account these additional costs). The persons under Art. 2, para. 1 are obliged to keep the units acquired as a variable remuneration during the specified term for keeping. The term for keeping representing is a period of time during which the already resolved and paid in the form of units in contractual fund/s variable remuneration may not be sold, is equal to the period of keeping recommended to the investors of the respective contractual fund/s. The

да бъде продавано, е равен на периода на държане, препоръчан на инвеститорите на съответния/те договорен/ни фонд/фондове. При определяне на срока на задържане се прилагат разпоредбите на т. 139-146 от Насоките.

(6) *(предишна ал. 4, изм. - реш. от 29.12.2016 г., изм. - реш. от 21.01.2020 г., доп. – реш. от 16.09.2020 г.)* Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на управляващото дружество, с настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на УД 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.

(7) *(предишна ал. 5, изм. - реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г.)* Когато в рамките на една година на лице по чл. 2, ал. 1 се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от 40% от brutното годишно възнаграждение, не по-малко от 60% от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална 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, като възнаграждението се изплаща пропорционално във времето. Ал. 5 се прилага съответно.

(8) *(нова - реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г.)* В случай, че променливото възнаграждение по ал. 7 е в размер, по-малък от 40% от brutното годишно възнаграждение, не по-малко от 40% от него се разсрочва за периода и в съответствие с критериите, посочени в ал. 7. Ал. 5 се прилага съответно.

(9) *(предишна ал. 6 - реш. от 29.12.2016 г., доп. – реш. 30.09.2019 г.)* Лицата по чл. 2, ал. 1 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на лицата по чл. 2, ал. 1 се включват клаузи, които да гарантират връщането

provisions of items 139 – 146 of the Guidelines shall apply on determining the period of keeping.

(6) *(previous para 4, amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 21.01.2020, supplemented – resolution dated 16.09.2020)* The variable remuneration, including the deferred part of it, shall be paid only if it is consistent with the overall financial state of the management company, with occurred extraordinary circumstances leading to a significant risk to the financial stability or other long-term interests of the MC and is justifiable in terms of the results of the organizational division where the person works, of the respective collective investment scheme and of the respective employee, as in the event of non-satisfactory or negative financial results of the management company or of the respective collective investment scheme the total amount of the variable remuneration shall be considerably decreased, including by decrease of current compensations, decrease of amounts accrued for past period or restoring of already accrued remuneration.

(7) *(previous para 5, amended – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018)* When within a period of one year a person under Art. 2, para 1 has been paid variable remuneration in amount exceeding 40% of the gross annual remuneration, not less than 60% of the variable remuneration shall be deferred for a period lasting at least three years depending on the holding period recommended to the investors in the respective collective investment scheme and in accordance with the nature of the risks of the respective scheme, as this remuneration shall be paid proportionally over time. Paragraph 5 shall apply respectively.

(8) *(new – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018)* In case that the variable remuneration under para. 7 is in amount lower than 40% of the gross annual remuneration, not less than 40% of it shall be deferred for the period and in compliance with the criteria indicated in para. 7. Paragraph 5 shall apply respectively.

(6) *(previous para. 6 – resolution dated 29.12.2016, supplemented – resolution dated 30.09.2019)* The persons under Art. 2, para 1 shall be obliged to refund the entire granted variable remuneration or a part of it which has been paid on the grounds of information that consequently proved to be false or misleading. The agreements concluded with the persons under Art. 2,

на променливо възнаграждение.

Изплатените променливи възнаграждения трябва да се възстановят и в случай на престъпление или разкриване на сериозни пропуски, злоупотреби, липси, които в значителна степен са влошили доверието и/или доходността на УД. Взимането на решението за възстановяване е от компетенциите от една страна на Надзорния съвет на УД, от друга - на Главния изпълнителен директор на УД.

(10) *(предишна ал. 7 - реш. от 29.12.2016 г.)* Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

(11) *(предишна ал. 8, изм. - реш. от 29.12.2016 г.)* Плащания, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите в течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не насърчават неуспех.

(12) *(нова - реш. от 18.04.2018 г., изм. - реш. от 24.03.2026г.)* Управляващото дружество може да не прилага изискванията по ал. 4, 5 и 8 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 15 000 евро.

(13) *(нова - реш. от 30.09.2019 г.)* Изплащането на неразсрочената част от променливото възнаграждение, се извършва в срок до 60 дни след провеждане на редовното общо събрание на акционерите на УД, приключващо оценяваната година.

(14) *(нова - реш. от 30.09.2019 г.)* Решение за изплащане на разсрочена част от променливото възнаграждение, дължимо през дадена година, се взема от УС в срок до 45 дни след провеждане на редовното общо събрание на акционерите. В съответствие с графика за разсрочване, главният изпълнителен директор на УД писмено уведомява засегнатите лица за допустимостта и размера на всяко плащане въз основа на решението. Изплащането на разсрочена част от променливото възнаграждение става в рамките на 30 дни след решението за установяване на допустимост за изплащането.

(15) *(нова - реш. от 30.09.2019 г., изм. - реш. от 24.03.2026 г.)* В случай, че договорът с даден

para 1 shall include provisions aimed at guaranteeing the refund of variable remuneration.

The paid variable remuneration must also be recovered in the event of a crime or the disclosure of serious omissions, abuses, deficiencies that have significantly impaired the trust and/ or profitability of the MC. The decision for recover is within the competence on the one hand of the Supervisory Board of the MC, and on the other – of CEO of the MC.

(10) *(previous para. 7 – resolution dated 29.12.2016)* Deferred variable remuneration shall be granted proportionally or by gradual increase during the period of deferment. The criteria for evaluation of the future performance influencing on the deferred part must allow correction of its amount according to the current and future risks.

(11) *(previous para 8, amended – resolution dated 29.12.2016)* Any payments related to pre-term termination of an agreement should reflect the achieved results by the respective persons and should be determined so as not to encourage for failure.

(12) *(new – resolution dated 18.04.2018, amended – resolution dated 24.03.2026)* The Management Company may not apply the requirements under para. 4, 5 and 8 for persons under Art. 2, para 1 if the total amount of the annual variable remuneration of the respective person does not exceed 30 per cent of his/her total fixed remuneration and it does not exceed EUR 15 000.

(13) *(new – resolution dated 30.09.2019)* The payment of the non-deferred part of the variable remuneration shall be made within 60 days after the regular general meeting of the shareholders of the MC, which ends the valuation year.

(14) *(new – resolution dated 30.09.2019)* The decision for payment the deferred part of the variable remuneration due in a given year shall be taken by the MB within 45 days after the regular general meeting of the shareholders. In accordance with the deferral schedule, the CEO of the MC shall notify the persons concerned in writing of the eligibility and amount of any payment based on the decision. Payment of the deferred part of the variable remuneration shall be made within 30 days of the decision establishing the eligibility for payment.

(15) *(new – resolution dated 30.09.2019, amended – resolution dated 24.03.2026)* In case an agreement with a

служител бъде прекратен (i) по инициатива на служителя или (ii) по инициатива на УД по причини, свързани с поведението на служителя и посочени изчерпателно в договора с УД, то изплащането на разсрочената част от променливото му възнаграждение след прекратяването на договора се преустановява.

Чл. 6. (1) (изм. – *реш. от 29.12.2016 г.*) Променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез 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.

(2) (изм. – *реш. от 30.09.2019 г.*) Оценката за работата на лицата по чл. 2, ал. 1 се основава на финансови и нефинансови показатели (критерии), съгласно методики, приети от Управителния съвет и одобрени от Надзорния съвет на Дружеството (Приложение № 3 или Приложение № 4 от настоящата политика).

(3) (нова – *реш. от 30.09.2019 г.*, изм. – *реш. от 06.04.2021 г.*, отм. – *реш. от 31.05.2021 г.*)

(4) (изм. – *реш. от 29.12.2016 г.*, *предишна ал. 3 – реш. 30.09.2019 г.*) Оценката по ал. 1 е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна инвестиционна схема, управлявана от управляващото дружество, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на подългосрочни 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.

(5) (изм. – *реш. от 29.12.2016 г.*, *предишна ал. 4 – реш. 30.09.2019 г.*) Измерването на резултатите от дейността, използвано при 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.

Чл. 6а. (нов – *реш. от 06.04.2021 г.*) Настоящата политика е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта съгласно разпоредбите на Регламент (ЕС) 2019/2088 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 година относно оповестяването на информация във връзка с устойчивостта в сектора на финансовите услуги. УД разглежда рисковете за устойчивостта наред с

certain employee is terminated (i) on the employee's initiative or (ii) on the MC's initiative for reasons related to the conduct of the person and specified exhaustively in the agreement with the MC, then the payment of the deferred part of his/her variable remuneration payable after such termination is suspended.

Art. 6. (1) (*amended – resolution dated 29.12.2016*) The variable remuneration shall be bound to the activity results by a combination of the evaluation of the results for the particular person and of the organizational division wherein the person works, of the respective collective investment scheme, its risk profile, as well as the overall results of the management company.

(2) (*amended – resolution dated 30.09.2019*) The assessment of the performance of the persons under Art. 2, para 1 shall be based on financial and non-financial indices (criteria), according to methodologies adopted by the Management Board and approved by the Company's Supervisory Board (Appendix No 3 or Appendix No 4 of this Policy).

(3) (*new – resolution dated 30.09.2019, amended – resolution dated 06.04.2021, repealed - resolution dated 31.05.2021*)

(4) (*amended – resolution dated 29.12.2016, previous para 3 – resolution dated 30.09.2019*) The evaluation under para 1 shall be a part of evaluation process comprising a period of several years conformable to the period of keeping recommended to the investors in a collective investment scheme which is managed by the management company, aimed at guaranteeing that the evaluation is based on more long-term results of the collective investment scheme and its risk profile, as well as that the factual payment of the elements from the remuneration relating to the results, shall be deferred for the same period.

(5) (*amended – resolution dated 29.12.2016, previous para 4 – resolution dated 30.09.2019*) The measuring results from the activity used in calculation of the variable elements of the remuneration or of the combinations of variable elements, includes a complete mechanism for corrections aimed at reporting all current and future risks.

Art. 6a. (*new – resolution dated 06.04.2021*) This policy is consistent with the integration of sustainability risks in accordance with the provisions of Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector. The MC considers sustainability risks along with all other risks that are considered in the assessment of non-financial

всички други рискове, които се разглеждат при оценката на нефинансовите показатели (критерии) при определяне на променливото възнаграждение. УД приема и оценява рисковете за устойчивостта (наред с другите основни рискови фактори) като съществени за определяне на стойността на финансовите инструменти и възвръщаемостта на инвестициите, но не отчита рисковете за устойчивостта като самостоятелен фактор при определяне на конкретен размер на възнагражденията.

Чл. 7. (1) Ръководителят и служителите на отдел „Съответствие” и другите служители, изпълняващи контролни функции:

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

2. *(изм. – реш. от 29.12.2016 г.)* получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на секторите на дейност, които тези лица контролират.

(2) Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 се наблюдава пряко от Надзорния съвет.

Чл. 8. (1) УД създава ред за уведомяване на служителите по чл. 2, ал. 1 относно Политиката 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.

(2) Критериите и процедурите за оценяване се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 2, ал. 1 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

Критериите и процедурите за оценяване, касаещи променливото възнаграждение на лицата по чл. 2, ал. 1 (с изключение на членовете на Управителния и Надзорния съвети), се определят по заповед на представляващите дружеството лица за всеки конкретен случай, а по отношение на критериите и процедурите за оценяване на постоянното възнаграждение се прилагат съответно Вътрешните правила за работната заплата на УД „ДСК Управление на активи” АД. Възнаграждението на ръководителя на отдел „Съответствие” се одобрява от Надзорния съвет (НС) по предложение на Управителния съвет (УС) на дружеството, съгласно чл. 40, ал. 3 от Устава на УД „ДСК Управление на активи” АД.

indicators (criteria) in determining variable remuneration. The MC assesses the sustainability risks (among other major risk factors) as essential for determining the value of the financial instruments and the return on investments, but does not consider the sustainability risks as a separate factor in determining a specific amount of remuneration.

Art. 7. (1) The head and the employees of the Compliance Department and the other employees performing control functions shall:

1. be entitled to adequate powers and shall be independent of the structural units over which exercise control;

2. *(amended – resolution dated 29.12.2016)* obtain their remunerations according to the extent of achievement of their goals related to these functions regardless of the results of the sectors of activity controlled by these persons;

(2) The compliance with the remuneration policy with regard to the persons under para 1 shall be under the direct supervision of the Supervisory Board.

Art. 8. (1) MC shall establish a procedure for notification of the employees under art. 2, para 1 about the Policy in the parts which are applicable to them. When it is necessary, the agreements concluded with such employees shall provide clauses aimed at guaranteeing the Policy implementation.

(2) The criteria and procedures for evaluation shall be announced to the persons under Art. 2, para 1 when appointed on the respective position and in case of any subsequent amendment.

The evaluation criteria and procedures regarding the variable remuneration of the persons under Art. 2, para 1 (except for the members of the Management Board and of the Supervisory Board) shall be determined by an order issued by the persons authorized to represent the company with respect to each particular case, and in respect of the criteria and procedures for evaluation of the fixed remuneration the internal rules for remuneration of MC DSK Asset Management AD shall apply. The remuneration of the head of the Compliance Department shall be subject to approval by the Supervisory Board (SB) upon proposal of the Management Board (MB) of the company in compliance with Art. 40, para 3 of the Articles of Association of MC DSK Asset Management AD.

Годишното възнаграждение на членовете на УС и НС, се определят с решение на НС, съответно Общото събрание на акционерите, съгласно чл. 47 от Устава на УД „ДСК Управление на активи“ АД.

(3) В изпълнение на изискванията на предходните алинеи, лицата по чл. 2, ал. 1 подписват декларация, приложение № 2 към настоящата Политика, за уведомяване за обстоятелствата по чл. 8, ал. 1 и 2.

Чл. 9 (нов – реш. от 29.12.2016 г.) (1) Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

(2) Политиката във връзка с обезщетения при пенсиониране 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 чл. 5, ал. 4 за срок 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по чл. 5, ал. 4, които служителят няма право да прехвърля за срок 5 години.

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

Чл. 10. (нов - реш. от 24.03.2026 г.) (1) Лицата по чл. 2, ал. 1 имат право на обезщетение при прекратяване на договорите им (Обезщетението), което се изплаща в допълнение към дължимите по закон обезщетения, при спазване на условията, посочени в настоящия чл. 10.

(2) Размерът на Обезщетението се определя към датата на прекратяване на договора и се изчислява в зависимост от времето, през което лицето по чл. 2, ал. 1 е работило в УД, независимо на каква позиция, а именно:

1. при най-малко 3 години в УД – 1 брутно месечно основно възнаграждение;
2. при най-малко 5 години в УД – 3 брутни месечни основни възнаграждения;

The annual remuneration of the members of the MB and SB shall be determined by a resolution of the SB respectively the General Meeting of Shareholders in accordance with Art. 47 of the Articles of Association of MC DSK Asset Management AD.

(3) In compliance with the requirements pursuant to the preceding paragraph the persons under Art. 2, para 1 shall sign a declaration stating that they had been informed of the circumstances under Art. 8, para 1 and para 2, representing application No. 2 to this Policy.

Art. 9 (new – resolution dated 29.12.2016) (1) The guaranteed variable remuneration shall be granted only as an exception upon appointment of new employees and only for the first year following their appointment.

(2) The policy concerning compensations upon retirement shall correspond to the business strategy, aims, valuables and long-term interests of the management company and of the collective investments schemes managed by it, as in case of resignation of an employee before retirement, the compensation upon retirement shall be withheld by the management company in the form of instruments pursuant to Art. 5, para. 4 for a period of 5 years, and upon reaching of retirement age by an employee, the compensation for retirement shall be paid in the form of instruments under Art. 5, para. 4, where the employee shall not be entitled to transfer these instruments for a period of 5 years.

(3) The employees shall be obliged not to use personal strategies for risk restraint or insurance relating to the remunerations or the responsibility, aiming to decrease of the risk related effects over their remuneration as provided in their agreements.

Art. 10. (new – resolution dated 24.03.2026) (1) The persons under Art. 2, para. 1 shall be entitled to severance upon termination of their agreements (the Severance Pay), which shall be paid in addition to the compensations due by law, subject to the conditions set out in this Art. 10.

(2) The amount of the Severance Pay shall be determined on the date of termination of the agreement and shall be calculated depending on the length of time during which the person under Art. 2, para. 1 has worked in the MC, regardless of their position, namely:

1. for at least 3 years in the MC – 1 gross monthly basic salary;
2. for at least 5 years in the MC – 3 gross monthly basic salaries;

3. при най-малко 10 години в УД – 5 брутни месечни основни възнаграждения;
4. при най-малко 15 години в УД – 7 брутни месечни основни възнаграждения;
5. при най-малко 20 години в УД – 9 брутни месечни основни възнаграждения;
6. при най-малко 25 години в УД – 12 брутни месечни основни възнаграждения.

(3) Не се дължи Обезщетение, когато прекратяването на договора е:

1. по инициатива на лицето по чл. 2, ал. 1, или
2. по инициатива на УД, по причини, свързани с поведението на лицето по чл. 2, ал. 1.

Конкретните хипотези на прекратяване, които попадат в категорията по чл. 10, ал. 3, т. 2 зависят от типа сключен договор – трудов договор или договор за управление, и се посочват изчерпателно в съответния договор или в анекс към него, регламентиращ плащането на Обезщетението.

(4) В съответствие с изискването по чл. 5, ал. 11 да не се насърчава неуспех, изплащането на Обезщетението се поставя в зависимост от оценката за работата на лицето по чл. 2, ал. 1 за периода от 5 години преди датата на прекратяване на договора (или по-кратък период, съответстващ на действителния стаж на лицето в УД). Оценката за работата на лицата по чл. 2, ал. 1 се извършва съобразно правилата и в съответствие с критериите, заложи в чл. 6, ал. 2 от настоящата политика. Когато оценката разкрие съществени недостатъци в работата или поведението на лицето по чл. 2, ал. 1, Обезщетението може да отпадне изцяло или да бъде намалено по преценка на управителния орган на УД.

(5) В случай че прекратяването на договора е във връзка с или в резултат на Корпоративно събитие (както е дефинирано по-долу), изискването за оценка на работата, посочено в ал. 4, не се прилага.

(6) За целите на ал. 5 „Корпоративно събитие“ означава всяко от следните събития, засягащи УД:

1. Сливане, вливане, разделяне, отделяне или друга форма на преобразуване, засягаща УД;
2. Прекратяване, ликвидация на УД или преустановяване на дейността му;
3. Промяна в контрола на УД;
4. Промени в инвестиционната стратегия или бизнес модела на УД и/или на управляваните фондове.

3. for at least 10 years in the MC – 5 gross monthly basic salaries;

4. or at least 15 years in the MC – 7 gross monthly basic salaries;

5. for at least 20 years in the MC – 9 gross monthly basic salaries;

6. for at least 25 years in the MC – 12 gross monthly basic salaries.

(3) No Severance Pay shall be due when the termination of the agreement is:

1. at the initiative of the person under Art. 2, para 1, or
2. at the initiative of the MC, for reasons related to the conduct of the person under Art. 2, para. 1.

The specific cases of termination that fall under the category under Art. 10, para. 3, item 2 depend on the type of agreement concluded – employment agreement or management agreement – and are specified exhaustively in the respective agreement or in an annex thereto regulating the payment of the Severance Pay.

(4) In accordance with the requirement under Art. 5, para 11 not to encourage failure, the payment of the Severance Pay shall be made dependent on the assessment of the work of the person under Art. 2, para 1 for the period of 5 years prior to the date of termination of the agreement (or a shorter period corresponding to the person's actual length of service in the MC). The assessment of the work of persons under Art. 2, para. 1 shall be carried out in accordance with the rules and criteria set out in Art. 6, para. 2 of this policy. Where the assessment reveals significant shortcomings in the work or conduct of the person under Art. 2, para 1, the Severance Pay may be waived entirely or reduced at the discretion of the management body of the MC.

(5) If the termination of the agreement is related to or results from a Corporate Event (as defined below), the requirement for performance assessment referred to in para 4 shall not apply.

(6) For the purposes of para. 5, "Corporate Event" means any of the following events affecting the MC:

1. Merger, de-merger, acquisition, division, or other form of transformation affecting the MC;
2. Winding up, liquidation of the MC, or termination of its activities;
3. Change in control of the MC;
4. Changes in the investment strategy or business model of the MC and/or the managed funds.

(7) Обезщетението за прекратяване на договора във всички случаи по този чл. 10 се дължи след прекратяване на договора и се изплаща без разсрочване, заедно с последното дължимо възнаграждение на лицето по чл. 2, ал. 1. Обезщетението се изплаща изцяло, в парична стойност, в нетен размер, след удържане на дължимите по закон данъци и осигурителни вноски.

Чл. 11. (нов - реш. от 24.03.2026 г.) (1) Всички лица, които имат действащ трудов договор с УД, но не се квалифицират като идентифициран персонал по смисъла на чл. 2, ал.1, имат право на обезщетение при прекратяване на договорите им, когато прекратяването е във връзка с или в резултат на Корпоративно събитие (така както е дефинирано в чл. 10, ал. 6).

(2) Обезщетението по ал. 1 е в размер на 8 брутни месечни основни възнаграждения.

(3) Обезщетението по ал. 1 се изплаща в допълнение към дължимите по закон обезщетения. Това обезщетение се изплаща след прекратяване на договора, без разсрочване и без изискване за извършване на оценка на работата на съответното лице. Обезщетението се изплаща заедно с последното дължимо възнаграждение на лицето, чийто договор се прекратява. Обезщетението се изплаща изцяло, в парична стойност, в нетен размер, след удържане на дължимите по закон данъци и осигурителни вноски.

(4) Обезщетението по ал. 1 не се дължи, когато прекратяването на договора е:

1. по инициатива на лицето, чийто договор се прекратява, или

2. по инициатива на УД, по причини, свързани с поведението на лицето, чийто договор се прекратява.

Конкретните хипотези на прекратяване, които попадат в категорията по ал. 4, т. 2 се посочват изчерпателно в договора или в анекс към него, регламентиращ плащането на обезщетението.

Чл. 12. (нов - реш. от 24.03.2026 г.) Обезщетенията по чл. 10 и 11 се приемат на основание чл. 108, ал. 2 ЗДКИСДПКИ като обща недискреционна политика, която се отнася за цялото управляващо дружество, и която не поощрява поемането на рискове, тъй като: (1) не подлежат на преценка, а се прилагат по едни и същи общи критерии и принципи, приложими за всички лица, работещи по договор за УД и (2) не насърчава поемането на рискове, доколкото размерът не се определя в зависимост от

(7) The Severance Pay in all cases set out in this Art. 10 shall be due upon termination of the agreement and shall be paid without deferral, together with the last remuneration due to the person under Art. 2, para 1. The Severance Pay shall be paid in full, in cash, in net amount, after deduction of the taxes and social security contributions due by law.

Art. 11. (new – resolution dated 24.03.2026) (1) All persons who have a valid employment agreement with the MC, but who are not qualified as identified personnel within the meaning of Art. 2, para 1, shall be entitled to severance upon termination of their agreements where the termination is related to or results from a Corporate Event (as defined in Art. 10, para. 6).

(2) The severance under para 1 shall be equal to 8 gross monthly basic salaries.

(3) The severance under para 1 shall be paid in addition to the compensations due by law. This severance shall be paid after termination of the agreement, without deferral and without requiring an assessment of the work of the person concerned. The compensation shall be paid together with the last remuneration due to the person whose agreement is terminated. The compensation shall be paid in full, in cash, in net amount, after deduction of the taxes and social security contributions due by law.

(4) No severance under para 1 shall be due when the termination of the agreement is:

1. at the initiative of the person whose agreement is terminated, or

2. at the initiative of the MC, for reasons related to the conduct of the person whose agreement is terminated,

The specific cases of termination that fall under the category under para. 4, item 2 are specified exhaustively in the agreement or in an annex thereto regulating the payment of the severance.

Art. 12. (new – resolution dated 24.03.2026) The severance pay under Art. 10 and Art. 11 are adopted on the basis of Art. 108, para 2 of the ACISOCIVA as a general non-discretionary policy applicable to the entire management company, which does not encourage risk-taking, since: (1) they are not subject to assessment but are applied according to the same general criteria and principles applicable to all persons working under an agreement with the MC; and (2) it does not encourage risk-taking, insofar as the amount is not determined on

постигнати резултати, а по отношение на лицата по чл. 2, ал. 1 се изплаща след оценка на представянето освен в случай на Корпоративно Събитие, при което подобна оценка е неприложима по обективни причини.

Чл. 13. (нов - реш. от 24.03.2026 г.) (1) В извънредни ситуации, в т.ч. и с оглед настъпването на Корпоративно събитие по смисъла на чл. 10, ал. 6, когато УД има специален интерес да задържи определени лица от идентифицирания персонал по чл. 2, ал. 1, може да предостави на съответните лица, които иска да задържи, допълнителен бонус (Бонус за задържане). Бонусът за задържане се предоставя с цел компенсиране на съответните лица и гарантиране, че същите ще останат на работа в УД за определен период от време (Период на задържане).

(2) Конкретните условия за изплащане на Бонуса за задържане, неговите размери, както и продължителността на Периода на задържане, се уговарят в съответния договор с лицето по чл. 2, ал. 1, или в анекс към него, при спазване на общите правила, регламентирани в настоящия чл. 13.

(3) Бонусът за задържане представлява променливо възнаграждение по смисъла на чл. 108, ал. 9 от ЗДКИСДПКИ, за което се прилагат критериите по чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ и правилата за изплащане на променливи възнаграждения, регламентирани в настоящата политика.

(4) Бонусът за задържане се изплаща след изтичане на Периода на задържане, при условие че преди това не са настъпили основания за отпадане правото на получаване на Бонуса за задържане.

(5) Правото на Бонус за задържане отпада, когато преди изтичане на Периода на задържане:

1. договорът със съответното лице по чл. 2, ал. 1 е прекратен по инициатива на това лице, или

2. договорът със съответното лице по чл. 2, ал. 1 е прекратен по инициатива на УД, по причини, свързани с поведението на това лице.

(6) В случай че договорът със съответното лице по чл. 2, ал. 1 е прекратен преди изтичане на Периода на задържане по причина, различна от посочените в ал. 5, Бонусът за задържане се дължи изцяло, след удържане на дължимите по закон данъци и осигурителни вноски.

(7) Бонусът за задържане се изплаща в допълнение към обезщетението по чл. 10, при следните условия:

the basis of results achieved, and in relation to the persons under Art. 2, para 1 it is paid after assessment of performance except in the case of a Corporate Event, where such assessment is not applicable for objective reasons.

Art. 13. (1) (new – resolution dated 24.03.2026) In extraordinary situations, including in view of the occurrence of a Corporate Event within the meaning of Art. 10, para 6, where the MC has a special interest in retaining certain persons from the identified personnel under Art. 2, para. 1, it may grant the persons it wishes to retain an additional bonus (Retention Bonus). The Retention Bonus is provided in order to compensate the relevant persons and ensure that they remain employed by the MC for a certain period of time (Retention Period).

(2) The specific conditions for payment of the Retention Bonus, its amount, and the duration of the Retention Period shall be agreed in the relevant agreement with the person under Art. 2, para. 1, or in an annex thereto, in compliance with the general rules set out in this Art. 13.

(3) The Retention Bonus is a variable remuneration within the meaning of Art. 108, para 9 of the ACISOCIVA, to which the criteria under Art. 108, para. 4 of the ACISOCIVA and the rules for the payment of variable remuneration regulated in this policy shall apply.

(4) The Retention Bonus is paid after the expiry of the Retention Period, provided that no grounds for forfeiture of the right to receive the Retention Bonus have arisen in the meantime.

(5) The right to a Retention Bonus shall be forfeited if, prior to the expiry of the Retention Period:

1. the agreement with the respective person under Art. 2, para 1 is terminated at the initiative of that person, or

2. the agreement with the relevant person under Art. 2, para 1 is terminated on the initiative of the MC for reasons related to the conduct of that person.

(6) If the agreement with the respective person under Art. 2, para. 1 is terminated before expiration of the Retention Period due to a reason other than those specified in para. 5, the Retention Bonus shall be owed in full, after deduction of the taxes and social security contributions due by law.

(7) The Retention Bonus shall be paid in addition to the compensation under Art. 10, under the following conditions:

1. Членовете на Управителния съвет на УД имат право на Бонус за задържане в допълнение към и независимо от размера на обезщетението по чл. 10, което биха получили при настъпване на съответните условия;

2. Всички останали лица по чл. 2 ал. 1, които не са членове на Управителния съвет на УД, имат право на Бонус за задържане в размер, равняващ се на разликата между 4 брутни месечни основни възнаграждения за всяка година от Периода на задържане и обезщетението по чл. 10, което биха получили при настъпване на съответните условия. В случай че разликата е отрицателна величина, правото на Бонус за задържане отпада.

(8) Ако, поради каквато и да е причина, издаденият на УД лиценз за извършване на дейност като управляващо дружество, е отнет към момента на възникване или изплащане на Бонуса за задържане, отпадат всички ограничения във връзка с изплащането на Бонуса за задържане като променливо възнаграждение. В този случай, освен ако не е настъпило някое от обстоятелствата по ал. 5, Бонусът за задържане се изплаща незабавно и в пълен размер, в парична стойност и в нетен размер, след удържане на дължимите по закон данъци и осигурителни вноски.

Чл. 14. (предишен чл. 9 - реш. от 29.12.2016 г., предишен чл. 10 - реш. от 24.03.2026 г.) (1) УД 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 възнаграждения, включително, ако е приложимо, 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;

1. The members of the Management Board of the MC are entitled to a Retention Bonus in addition to and independently of the amount of the compensation under Art. 10, which they would receive upon the occurrence of the relevant conditions;

2. All other persons under Art. 2, para 1, who are not members of the Management Board of the MC, shall be entitled to a Retention Bonus equal to the difference between 4 gross monthly base salaries for each year of the Retention Period and the compensation under Art. 10 that they would receive upon the occurrence of the relevant conditions. If the difference is negative, the right to a Retention Bonus shall be forfeited.

(8) If, for any reason, the license issued to the MC to operate as a management company is withdrawn at the time of occurrence or payment of the Retention Bonus, all restrictions on the payment of the Retention Bonus as variable remuneration shall cease to apply. In this case, unless any of the circumstances under para 5 have occurred, the Retention Bonus shall be paid immediately and in full, in cash and in net amount, after deduction of the taxes and social security contributions due by law.

Art. 14. (previous Art. 9 – resolution dated 29.12.2016, previous Art. 10 – resolution dated 24.03.2026) (1) MC shall announce to the interested persons information regarding the remuneration policy and any subsequent amendment thereof in a clear and accessible manner and shall not disclose information representing a secret protected by law.

(2) Announcement of information under para 1 may be in the form of a single statement, regular announcement in the annual financial statements or in other appropriate form.

(3) The following information shall be disclosed:

1. the process of taking decisions used for determination of the remuneration policy, including, if applicable, the name of the external advisor who consulted the determination of the remuneration policy and the role of the relevant interested persons;

2. the connection between the payment and results achieved;

3. the criteria used for measurement of the results and reporting of risk;

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. 15. (нов – реш. от 29.12.2016 г., изм. – реш. от 18.04.2018 г., предишен чл. 11 - реш. от 24.03.2026 г.) Изискванията на чл. 108, ал. 4 от ЗДКИСДПКИ 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, ал. 1, както и на всеки друг служител, чието общо възнаграждение е съпоставимо с възнагражденията на лицата по чл. 2, ал. 1 и чиито дейности оказват съществено влияние върху рисковия профил на УД и върху рисковия профил на управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 Правилата за променливото възнаграждение, предвидени в настоящата Политика, се прилагат за изчисляване на плащанията, свързани с новото предоставяне на променливо възнаграждение на идентифицирания персонал за първия пълен период на изпълнение след 1 януари 2017 г.

Отговорно лице във връзка с настоящата Политика е Главният счетоводител на Дружеството.

На основание чл. 108, ал. 5 и чл. 221, ал. 1 от ЗДКИСДПКИ, чл. 2, ал. 2 и чл. 3, ал. 1 от Наредба № 48 от 20.03.2013 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, настоящата Политика е изготвена от УС в сътрудничество с отдел „Съответствие” с решение по протокол № 1-X/ 03.10.2013 г. и е приета от НС на УД „ДСК Управление на активи” АД с решение по протокол № 1-X/ 03.10.2013 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 6-XII/ 29.12.2016 г. и одобрена от НС с Протокол № 5-XII/ 29.12.2016 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 4-IV/ 18.04.2018 г. и одобрена от НС с Протокол № 3-IV/ 18.04.2018 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 5-IX/ 30.09.2019 г. и одобрена от НС с Протокол № 5-IX/ 30.09.2019 г., изменена от УС на

4. the criteria for achieved results on which the right of obtaining shares, options and variable elements of the remuneration is based;

5. the principal requisites and reasoning of the scheme for contingent annual monetary bonuses and benefits other than cash.

Art. 15. (new – resolution dated 29.12.2016, amended – resolution dated 18.04.2018, previous Art. 11 – resolution dated 24.03.2026) The requirements set forth in Art. 108, para. 4 of ACISOCIVA shall apply to benefits of all kinds paid by the management company, to all amounts paid directly by the collective investment schemes, including fees for achieved results and for any transfer of shares or units in collective investment schemes made to the benefit of the persons under Art. 2, para. 1, and whose activities influence materially on the risk profile of MC and on the risk profile of the collective investment schemes managed by it.

CONCLUSIVE PROVISIONS

§ 1 The rules for the variable remuneration provided for in this Policy shall apply for calculation of the payments concerning the new granting of variable remuneration of the identified staff for the first full period of performance after 1 January 2017.

The responsible person in relation to this Policy is the Chief Accountant.

On the grounds of Art. 108, para 5 and Art. 221, para. 1 of ACISOCIVA, Art. 2, para 2 and Art. 3, para 1 of Ordinance N. 48 of 20.03.2013 on the requirements towards the remunerations and the Guidelines on sound remuneration policies pursuant to Directive on the undertakings for collective investment in transferable securities of ESMA, this Policy was prepared by the MB in collaboration with the Compliance Department by a resolution under Minutes No 1-X/ 03.10.2013 and was adopted by the SB of MC DSK Asset Management AD by a resolution under Minutes No 1-X/ 03.10.2013, amended by resolution of the MB with Minutes No 6-XII/ 29.12.2016, approved by the SB with Minutes No 5-XII/ 29.12.2016, amended by resolution of the MB with Minutes No 4-IV/ 18.04.2018, approved by the SB with Minutes No 3-IV/ 18.04.2018, amended by resolution of the MB with Minutes No 5-IX/ 30.09.2019, approved by the SB with Minutes No 5-IX/ 30.09.2019, amended by resolution of the MB with

дружеството с Протокол № 4-I/ 21.01.2020 г. и одобрена от НС с Протокол № 3-I/ 21.01.2020 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 2-IX/ 16.09.2020 г. и одобрена от НС с Протокол № 2-IX/ 16.09.2020 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 3-IV/ 06.04.2021 г. и одобрена от НС с Протокол № 3-IV/ 06.04.2021 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 2-V/31.05.2021 г. и одобрена от НС с Протокол № 2-V/31.05.2021 г., изменена от УС на дружеството с Протокол № 6-III/ 24.03.2026 г. и одобрена от НС с Протокол № 8-III/ 24.03.2026 г. изменена от УС на дружеството с Протокол № 1-IV/ 01.04.2026 г. и одобрена от НС с Протокол № 1-IV/ 01.04.2026 г.

Minutes No 4-I/ 21.01.2020, approved by the SB with Minutes No 3-I/ 21.01.2020, amended by resolution of the MB with Minutes No 2-IX/ 16.09.2020, approved by the SB with Minutes No 2-IX/ 16.09.2020, amended by resolution of the MB with Minutes No 3-IV/ 06.04.2021, approved by the SB with Minutes No 3-IV/ 06.04.2021, amended by resolution of the MB with Minutes No 2-V/31.05.2021, approved by the SB with Minutes No 2-V/31.05.2021, amended by resolution of the MB with Minutes No 6-III/24.03.2026, approved by the SB with Minutes No 8-III/24.03.2026, amended by resolution of the MB with Minutes No 1-IV/ 01.04.2026, approved by the SB with Minutes No 1-IV/ 01.04.2026.

СПИСЪК

**на органите и длъжностните лица в УД „ДСК Управление на активи“ АД,
представляващи идентифициран персонал по смисъла на чл. 2, ал.1 от Политиката за
определяне и изплащане на възнагражденията в УД „ДСК Управление на активи“ АД**

1. Служителите на ръководни длъжности:
 - ✓ членовете на управителния съвет;
 - ✓ членове на надзорния съвет;
 - ✓ (изм. – реш. от 30.09.2019 г.) лица с представителна власт, включително служителите, получили одобрение от КФН на основание чл. 93, ал. 7 във вр. ал. 5 от ЗДКИСДПКИ, които могат да сключват сделки с финансови инструменти от името на УД и за сметка на УД и управляваните фондове.

2. Служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове:
 - ✓ служители от отдел „Управление на портфейли“.

3. Служителите, изпълняващи контролни функции:
 - ✓ служителите от отдел „Съответствие“;
 - ✓ служителите от отдел „Управление на риска“.

4. (изм. – реш. от 30.09.2019 г., отм. – реш. от 24.03.2026 г.)

ДЕКЛАРАЦИЯ

Долуподписният/ата, в качеството си на в
УД „ДСК Управление на активи“ АД

Декларирам, че съм уведомен/а относно:

1. Политиката за възнагражденията на УД „ДСК Управление на активи“ АД в частта, която се прилага за заеманата от мен длъжност.
2. Критериите и процедурите за оценяване, които се прилагат за заеманата от мен длъжност.

Дата:..... Подпис:.....