

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
НА УПРАВЛЯВАЩО ДРУЖЕСТВО „КОНКОРД АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД**

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1. (1) (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Тази Политика за възнагражденията на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД се приема на основание чл. 108 и чл. 221 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ), и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията (Наредба № 48). Политиката определя принципите, на които отговарят възнагражденията на служителите, във връзка с изпълнението на техните отговорности и задължения по осъществяването на контрол и управлението на дейността на дружеството и с оглед надеждното и ефективно управление на риска и избягването на конфликти на интереси.

**(2)** Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни критерии и изисквания при определяне на възнагражденията на служителите на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни служители, и мотивирането им да работят в интерес на компанията и акционерите.

**Чл. 2. (1)** Политиката за възнагражденията, както и всяко нейно изменение и допълнение се приема от Съвета на директорите на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, който отговаря и за нейното прилагане и периодично преглеждане.

**(2) (изм. 27.12.2016 г., изм. 28.02.2018 г.)** Прилагането на политиката за възнагражденията е обект на периодичен преглед най-малко веднъж годишно от неизпълнителния член на СД, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година. Отделът за Нормативно съответствие на дружеството извършва централен и независим вътрешен преглед на политиката не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледа

**(3) (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Политиката за възнагражденията е ясно документирана в този документ, като същата е на разположение на служителите, за които се отнася, вкл. и на интернет страницата на Дружеството.

**(4)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД прилага Политиката за възнагражденията на служителите си в съответствие с нормативните изисквания за управляващите дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на дружеството.

**Чл. 3. (1)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД 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) (доп. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** 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. Когато се оповестява информацията по реда на чл. 235, ал. 1, т. 4 от ЗДКИСДПКИ по отношение на управляваните от УД Алтернативни инвестиционни фондове (АИФ), се прилагат и изискванията на чл. 107 от Делегиран регламент (ЕС) № 231/2013 на Комисията от 19 декември 2012 г. за допълване на Директива 2011/61/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на освобождаванията, общите условия във връзка с дейността, депозитарите, ливъриджа, прозрачността и надзора (Делегиран регламент (ЕС) 231/2013).

**(3)** На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информацията относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;

2. връзката между заплащането и постигнатите резултати;
3. критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;
4. критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

**Чл. 3а (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.) (1)** Когато се оповестява информация по реда на чл. 235, ал. 1, т. 4 от ЗДКИСДПКИ по отношение на управляваните от УД АИФ, на оповестяване подлежи също така и дали общото възнаграждение е свързано с едно от:

1. общото възнаграждение по отношение на целия персонал на УД, като се посочва броят на бенефициерите;
2. общото възнаграждение на персонала на УД, който изцяло или частично участва в дейностите на АИФ, като се посочва броят на бенефициерите;
3. дялът на общото възнаграждение на персонала на УД, който може да бъде отнесен към АИФ, като се посочва броят на бенефициерите.

**(2)** Когато е уместно, в общия размер на възнагражденията за финансовата година се посочва и натрупаната лихва, платена от АИФ.

**(3)** Когато информацията се разкрива на ниво на УД, се предоставя разпределение или разбивка за всеки управляван от УД АИФ, доколкото тази информация е налице или е леснодостъпна. Като част от това оповестяване се включва описание на начина, по който е направено разпределението или разбивката.

**(4)** УД предоставя също така и обща информация относно финансовите и нефинансовите критерии на политиките и практиките за определяне на възнагражденията за съответните категории персонал, за да даде възможност на инвеститорите да оценят съществуващите стимули по отношение на управляваните от УД АИФ. В съответствие с принципите, посочени в чл. 221, ал. 2 от ЗДКИСДПКИ, УД оповестява най-малко информацията, необходима, за да се разбере рисковият профил на съответния АИФ и мерките, които прилага за избягване и управление на конфликтите на интереси.

**Чл. 4. (изм. 27.12.2016 г., изм. 28.02.2018 г.) (1) (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД е приело и прилага настоящата Политика, която обхваща всички форми на възнаграждения, вкл. и във връзка с управлението на АИФ, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги, свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване, за следните категории персонал, които са идентифицирани съобразно Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа на ESMA и Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за ЛУАИФ (общо наричани „Насоките“):

1. служителите на ръководни длъжности – членовете на Съвета на директорите, както и други ръководни длъжности, имащи отношение към предмета на дейност на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;
4. всички други служители, чиито възнаграждения са съизмерими с възнагражденията на служители по т. 1 и 2 и чиито дейности оказват влияние върху рисковия профил на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, и върху рисковия профил на управляваните от него фондове, съответно колективни инвестиционни схеми или АИФ.

**(2) (нова – реш. на СД от 27.12.2016 г.)** Висш ръководен персонал са физическите лица с изпълнителни функции, които представляват управляващо

дружество и които са отговорни и се отчитат пред управителния или контролния орган на управляващо дружество за ежедневното управление на управляващо дружество. Като такива дружеството ще третира лицата, вписани по партидата му в Търговския регистър като представляващи и като прокуристи.

**(3) (нова – реш. на СД от 27.12.2016 г.)** Служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове са служителите на дружеството:

1. които осъществяват управление на портфейл (инвестиционни консултанти, портфолио мениджъри);
2. които сключват договори от името и за сметка на дружеството (служители, обслужващи клиенти);
3. в длъжностната характеристика на които изрично е предвидено това.

**(4) (нова – реш. на СД от 27.12.2016 г.)** За служители, изпълняващи контролни функции в дружеството се считат тези, които са независими от функциите в дружеството, върху които упражняват контрол и разполагат с подходящи правомощия.

Към тези служители дружеството включва ръководителя и служителите на следните звена в дружеството: Управление на риска, Вътрешен одит, Вътрешен контрол (Нормативно съответствие).

**(5) (предишна ал. 2 – изм. реш. на СД от 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 30.09.2020 г.)** Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите в сътрудничество с отдела за Нормативно съответствие, а когато е подходящо, с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

**Чл. 5.(1) (изм. с реш. на СД от 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Политиката за възнагражденията:

1. насърчава благоразумното и ефективното управление на риска на управляващото дружество и не стимулира поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, правилата и другите учредителни документи на управляваните КИС и АИФ, и не засяга задължението на Дружеството да действа в най-добър интерес на КИС, АИФ и инвеститорите в тях;

2. е съобразена с бизнес стратегиите на дружеството и управляваните от него КИС и АИФ, програма за дейността, правилата и политиките, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството, управляваните от него КИС, АИФ и на инвеститорите в тях;

3. предвижда мерки за избягване конфликт на интереси, като УД винаги действа в най-добър интерес на управляваните КИС и АИФ, и предпочита интересите на управляваните КИС и АИФ пред своите собствени интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на управляващото дружество, инвеститорите в колективните инвестиционни схеми и АИФ.

**(2)** Политиката за възнагражденията се актуализира съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД.

## **II. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ**

**Чл. 6. (изм. 27.12.2016 г.) (1)** При формиране на възнагражденията на служителите на дружеството се прилагат следните основни принципи:

- Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД;
- Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на служители с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

- Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на възнагражденията.
- Отчитане на задълженията, ангажираността и приноса на всеки един служител в дейността и резултатите на дружеството.
- Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаването на поемането на риск, който да надвишава допустимото ниво.
- Осигуряване на независимо и добросъвестно упражняване на функциите на Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции, който разработват Политиката по възнагражденията.

**(2) (доп. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Политиката за възнагражденията 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 колективни инвестиционни схеми и АИФ.

**(3) (доп. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните колективни инвестиционни схеми и АИФ или на инвеститорите в тях и включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси.

**(4) (нова с решение на СД от 10.03.2021 г., изм. с решение на СД от 12.04.2021 г.)** Тази Политика за възнагражденията на Управляващото дружество и самата структура на възнагражденията в дружеството не поощрява по какъвто и да било начин прекаленото поемане на рискове за устойчивостта съобразно 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 (Регламент 2019/2088). Управляващото дружество е приело Политика за интегрирането на рисковете за устойчивостта в процеса на вземане на инвестиционни решения, която е публикувана и е достъпна на интернет страницата на Дружеството. Съобразно посочената Политика, рисковете на устойчивостта са интегрирани в процеса на вземане на инвестиционни решения, като се събира и анализира информация по отношение на посочените рискове, и как те биха повлияли върху дейността на емитентите, в чиито финансови инструменти УД инвестира, като отчита тези рискове в процесите на вземане на инвестиционни решения. Рисковете за устойчивостта представляват неразделна част от общата оценка на риска, която УД прави при всяка отделна инвестиция и която също така отчита относимите рискове, които влияят върху стойността на инвестицията.

**Чл. 7. (нов с реш. на СД от 27.12.2016 г.)** Дружеството определя ниво на заплащане на служителите, което му позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал.

**Чл. 8. (нов с реш. на СД от 27.12.2016 г.)** Възнаграждението на персонала на дружеството включва всички форми на плащания или стимули, направени пряко от дружеството или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

**Чл. 9. (нов с реш. на СД от 27.12.2016 г.) (1)** Структурата на възнагражденията се изгражда по начин да не поражда конфликт на интереси.

**(2)** Възнагражденията се формират по начин да не накърняват независимостта на служителите, като те не се поставят в ситуация, при която одобрението на сделка, вземането на решения или даването на съвети по въпроси, засягащи риска и финансовия контрол, са пряко свързани с увеличението на възнаграждението.

**(3)** Възнаграждението се формира по начин да не съществува пряка обвързаност между възнаграждението на лицата, извършващи основно една дейност, и възнаграждението на лицата, извършващи основно друга дейност за управляващо дружество, или приходите, реализирани от последните.

**(4) (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** 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 или АИФ, рисковия им профил, както и цялостните резултати на управляващото дружество, като оценката на



индивидуалните резултати се извършва въз основа на финансови и нефинансови показатели.

**(5) (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Оценката на резултатите е част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна инвестиционна схема или АИФ, управлявана от управляващото дружество, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на колективната инвестиционна схема и АИФ, рисковия им профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

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

### **III. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ**

**Чл. 10. (предишен чл. 7 – изм. реш. на СД от 27.12.2016 г.) (1)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД може да изплаща на служителите си както **постоянно**, така и **променливо възнаграждение**.

**(2) (доп. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Постоянните възнаграждения са всички плащания или други облаги, които се определят предварително и не зависят от постигнатия резултат. В постоянните възнаграждения се включват основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения и/или други възнаграждения с постоянен характер, съгласно действащото законодателство. Изплащаните допълнителни възнаграждения не могат да бъдат повече от 3 за календарна година, като всяко от тях не може да надвишава 1 месечна брутна работна заплата. Допълнителните възнаграждения са еднакви за всички служители или се формират като еднакъв процент от brutното възнаграждение, за да не насърчават поемането на рискове от служителите по чл. 4, ал. 1, т. 1 и 2 по-горе.

**(3) (Предишна ал. 2 – изм. 28.02.2018г., изм. с решение на СД от 30.09.2020 г.)** Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. **(изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** не са изпълнени предварително определените в настоящата политика критерии и показатели;

2. е налице значително влошаване на финансовото състояние на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, особено в случаите, когато в резултат на това може да се очаква прекратяване на дейността му;

3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на дружеството.

**(4) (Предишна ал. 3 – изм. 28.02.2018 г., изм. – с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Когато в рамките на една година на служител се изплаща променливо възнаграждение в размер повече от една трета от brutното годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност три години за КИС и от три до пет години за АИФ, в зависимост от икономическия цикъл на КИС, съответно АИФ, естеството на дейността на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител. Срокът по предходното изречение по отношение на АИФ може да бъде и по-кратък от три години, ако икономическият цикъл на съответния АИФ е по-кратък.

**(5) (Предишна ал. 4 – изм. 28.02.2018г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Служителите трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В договорите на служителите се включват клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение.

**(6) (Предишна ал. 5 – изм. 28.02.2018г.)** Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на

бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част, трябва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

**(7) (Предишна ал. 6 – изм. 28.02.2018г., отм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)**

**Чл. 11. (предишен чл. 8 – изм. реш. на СД от 27.12.2016 г., изм. 28.02.2018г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.) (1)** Променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация от оценките за работата на служителя, на съответното структурно звено и на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, и на управляваните от него фондове, КИС и АИФ. Променливи възнаграждения са всички допълнителни плащания или други облаги, които се определят и изплащат в зависимост от постигнатия резултат или от други договорно определени условия.

**(2)** Оценката за работата на служителя се основава на финансови и нефинансови показатели.

**(3) (изм. – с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Оценките по ал. 1 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ периода на държане, препоръчан на инвеститорите в съответната КИС, съответно икономическия цикъл и политиката за обратно изкупуване на дяловете/ акциите на съответния АИФ, и поетите от УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД рискове.

**(4)** Оценката на резултатите от дейността, използвана при формирането на променливи възнаграждения и тяхното разпределение, взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, цената на капитала и необходимата ликвидност.

**Чл. 12. (предишен чл. 9 – изм. реш. на СД от 27.12.2016 г.) (1)** Ръководителят и служителите на специализираната служба за вътрешен контрол и другите служители, изпълняващи контролни функции:

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

2. получават възнагражденията си съобразно степента на постигане на целите, свързани с тези функции, независимо от резултатите на контролираните структурни звена.

**(2) (изм. – с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на лицата по ал. 1 се наблюдава пряко от комитета по възнагражденията, а когато такъв не е съставен - от независимия член на Съвета на директорите.

**Чл. 13. (предишен чл. 10 – изм. реш. на СД от 27.12.2016 г.) (1)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД създава ред за уведомяване на служителите по чл. 4, ал. 1 относно политиката на възнагражденията 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 за възнагражденията.

**(2)** Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица по чл. 4, ал. 1 при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

**Чл. 14. (нов 27.12.2016 г.)** Определя се подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, като променливите елементи на възнагражденията не надхвърлят 100 на сто от постоянните елементи.

**Чл. 15. (нов 27.12.2016 г.)** Плащанията, свързани с предсрочното прекратяване на договор, отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по начин, който не насърчава неуспеха.

**Чл. 16. (нов 27.12.2016 г.)** 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.

**Чл. 17. (нов 27.12.2016 г., изм. 28.02.2018 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове или акции от съответните колективни инвестиционни схеми или АИФ, управлявани от УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД, или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти, определени с Решение на Съвета на директорите на дружеството, 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.

**Чл. 18. (нов 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Инструментите по чл. 17 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 и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по чл. 19.

**Чл. 19. (изм. - с решение на СД от 21.06.2021 г.) (1) (нов 27.12.2016 г.)** Не по-малко от 40 на сто 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. 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.

**(2) (нова - с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение се разсрочва за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл и политиката за обратно изкупуване на дяловете/ акциите на съответния АИФ и в съответствие с естеството на рисковете на съответния АИФ. Срокът може да бъде и по-кратък от три години, ако икономическият цикъл на АИФ е по-кратък, като 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.

**Чл. 20. (нов 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** 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, и съответните колективна инвестиционна схема или АИФ, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на управляващото дружество или на съответната колективна инвестиционна схема или АИФ 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.

**Чл. 21. (нов 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Политиката във връзка с обезщетения при пенсиониране, ако такива бъдат предвидени, трябва да съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него колективни инвестиционни схеми или АИФ, като при напускане на служител преди пенсиониране обезщетението при пенсиониране се задържа от управляващото дружество под формата на инструменти по чл. 17 за срок 5 години, а при достигане на пенсионна възраст от служител обезщетението при пенсиониране се изплаща под формата на инструменти по т. 17, които служителят няма право да прехвърля за срок 5 години.

**Чл. 22. (нов 27.12.2016 г.)** 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. 23. (нов 27.12.2016 г.)** Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на посочените в чл. 14 – 22 изисквания.

**Чл. 24. (нов 28.02.2018 г.)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД не предвижда изплащане на променливи възнаграждения или други облаги при пенсионирането на свои служители.

**Чл. 25. (нов 28.02.2018 г., отм. с решение на СД от 21.06.2021 г.)**

**Чл. 25а. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г., отм. с решение на СД от 17.09.2021 г.)**

**Чл. 25б. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Размерът на променливите възнаграждения се определя от Съвета на директорите на дружеството, който при вземането на такива решения се ръководи от принципите, посочени в настоящата Политика. Обсъждания и вземане на решения се правят след приемането на годишния финансов отчет на Дружеството, както и извънредно, по предложение на изпълнителния директор на дружеството.

**Чл. 25в. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.) (1)** Възможността да се изплащат променливи възнаграждения и техният размер се определят като Съветът на директорите на дружество съобразно следните критерии: резултатите от дейността на съответните структурни звена за предходната година; финансовите резултати на Управляващото дружество за предходната година; състоянието в което се намира сектора и икономиката на страната.

**(2)** Оценката за дейността на дружеството включва цялостните му резултати, като се основава на количествени и качествени критерии.

**(3)** В случай че променливи възнаграждения ще бъдат изплащани, определеният за цялото Управляващо дружество общ размер на променливото възнаграждение се разпределя между служителите, след направена оценка на техния резултат, като се обхванат възнагражденията на отделните служители, въз основа на оценка на тяхната работа при прилагане на критериите, посочени в настоящата Политика.

**Чл. 25г. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.) (1)** С решението за изплащане на променливо възнаграждение Съветът на директорите определя конкретния размер на променливото възнаграждение за всеки служител.

**(2)** В решението по чл. 25б по-горе, Съветът на директорите определя и срока за плащане и съответно разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения. При решения за разсрочване се прилагат ограниченията, предвидени в тази Политика.

**Чл. 25д. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Изплатено променливо възнаграждение подлежи на възстановяване, в случай че служителят получил съответното възнаграждение е имал или е бил отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Управляващото дружество. На възстановяване подлежи до 100% от изплатеното променливо възнаграждение. Възстановяването може да се осъществи чрез директно плащане по сметка на дружеството или чрез удържки от постоянното възнаграждение, като без предварително съгласие на служителя не могат да се правят удържки от постоянното му възнаграждение, освен при условията на действащото законодателство.

**Чл. 25е. (нов - с решение на СД от 21.06.2021 г.)** Управляващото дружество по настоящем не прилага/ изплаща променливи възнаграждения на своите служители. В случай че бъде прието решение да се изплащат такива възнаграждения, ще се прилагат описаните в настоящата политика правила относно променливото възнаграждение.

#### **IV. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

**Чл. 26. (предишен чл. 24 – изм. реш. на СД от 28.02.2018 г.)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД не създава комитет по възнагражденията, с оглед своята вътрешна организация.

#### **V. ОПОВЕСТЯВАНЕ**

**Чл. 27. (предишен чл. 25 – изм. реш. на СД от 28.02.2018 г.) (1)** Политиката за възнагражденията, приета от Съвета на директорите се публикува на интернет страницата на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД - <https://concord-am.bg/>

**(2)** УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да



разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

**(3) (нова – от 28.02.2018г.)** В годишните отчети на колективните инвестиционни схеми, които УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД управлява се представя информация относно политиката за възнагражденията със съдържанието, посочено в чл. 73, т. 6. от Наредба № 44 от 20.10.2011г. за изискванията към дейността на колективните инвестиционни схеми управляващите дружества, националните инвестиционни фондове и лица, управляващи алтернативни инвестиционни фондове (Наредба № 44).

**(4) (нова – с решение на СД от 21.06.2021 г.)** В годишните отчети на всеки от алтернативните инвестиционни фондове, които УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД управлява, се представя информация относно възнагражденията със съдържанието, посочено в чл. 190, ал.2, т. 3, буква „в“ от Наредба № 44, чл. 235, ал. 1, т. 4. от ЗДКИСДПКИ и чл. 107 от Делегиран регламент (ЕС) 231/2013.

## **VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. (доп. с решение на СД от 21.06.2021 г.) Настоящата Политика е приета в съответствие с Наредба № 48 от 2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията и Делегиран регламент (ЕС) № 231/2013.

§ 2. (изм. с решение на СД от 21.06.2021 г.) Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите чл. 108 и чл. 221 на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други предприятия за колективно инвестиране и Насоките за възнагражденията на лицата работещи за УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД.

§ 3. При промени в законодателството, които отменят и изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Съветът на директорите взема решение за нейното изменение или допълнение. До вземането на такова решение разпоредбите на политиката са тълкуват в съответствие със Законите на РБългария, Устава на дружеството.

§ 4. Настоящата Политика за възнагражденията е приета на заседание на Съвета на директорите на УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД с протокол от 25.09.2013 година; изм. с реш. на СД от 27.12.2016 г., изм. с решение на СД от 28.02.2018г., изм. с решение на СД от 30.09.2020 г., изм. с решение на СД от 10.03.2021 г., изм. с решение на СД от 12.04.2021 г., изм. с решение на СД от 21.06.2021 г., изм. с решение на СД от 17.09.2021 г.

За УД „Конкорд Асет Мениджмънт“ АД:

Наталия Петрова  
Изпълнителен директор

Николай Механджийски  
Прокурист