

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ИДЕНТИФИЦИРАНИЯ ПЕРСОНАЛ НА
УД „РЕАЛ ФИНАНС АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД
(ЗАГЛ. ИЗМ. 06.03.2017 Г.)**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) (изм. 06.03.2017 г.) УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД приема и прилага политика за възнагражденията на идентифицирания персонал на дружеството, във връзка с изпълнението на неговите отговорности и задължения.

(2) (изм. 06.03.2017 г.) Политиката за възнагражденията има за цел определянето на ясни и обективни принципи и изисквания за формиране на възнагражденията на идентифицирания персонал на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД.

(3) (нова 06.03.2017 г.) Под определението „идентифициран персонал“ се разбира категориите персонал, включително висшето ръководство, служителите, поемащи рискове, и звената с контролни функции, както и всеки служител, чието общо възнаграждение го поставя в същата категория възнаграждения като на висшето ръководство и служителите, поемащи рискове, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на управляващото дружество или върху рисковите профили на управляваните от него колективни инвестиционни схеми и категории персонал на субекта (субектите), на които са делегирани дейности по управление на инвестициите от управляващото дружество, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковите профили на колективни инвестиционни схеми, които управляващото дружество управлява.

Чл. 2. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД с активното участие на функционално независими и компетентни експерти от Дружеството, както и на външни консултанти, ако е необходимо, които следва да осигурят независима преценка за целесъобразността на Политиката. Членовете на Съвета на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията по ал. 3 най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(2) (изм. 10.09.2020 г.) Съветът на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД отговаря за прилагането и периодичното преразглеждане на Политиката за възнагражденията. Политиката за възнагражденията се предоставя на разположение на лицата, за които се отнася.

(3) Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД и се приема от Общото събрание на акционерите на дружеството.

(4) Докладът по ал. 3 съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който е прилагана политиката за възнагражденията през годината и се акцентират съществените изменения в нея, в случай че са налице такива спрямо предходната финансова година.

(5) (изм. 10.09.2020 г.) На оповестяване подлежи информацията относно:

1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на Политиката на възнаграждения, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения (ако има такъв), 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.

(б) (нова 06.03.2017 г.) Политиката за възнагражденията в УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД се осъществява без да се създава комитет по възнагражденията по чл. 108а от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране.

Чл. 2а. (нов 06.03.2017 г.) Политиката за възнагражденията:

1. насърчава разумното и ефективното управление на риска на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД и не поощрява поемане на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на управляваните колективни инвестиционни схеми, както и не засяга изпълнението на задължението на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД да действа в най-добър интерес на колективната инвестиционна схема;

2. е съобразена с бизнес стратегията на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, с целите, ценностите и интересите му и с тези на управляваните колективни инвестиционни схеми или на инвеститорите в тях;

3. включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД и инвеститорите в управляваните от него колективни инвестиционни схеми.

Чл. 3. (изм. 06.03.2017 г.) Съветът на директорите на дружеството носи отговорност за прилагането на Политиката за възнагражденията, с оглед спазване на заложените в нея принципи. Отделите с контролни функции отговарят за одобряването и поддържането на Политиката за възнагражденията на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, както и за надзора на нейното изпълнение. Изпълнението на Политиката за възнагражденията се подлага на централен и независим вътрешен преглед от отдела за нормативно съответствие най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледа.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

Чл. 4. (1) (изм. 06.03.2017 г.) При формиране на възнагражденията на идентифицирания персонал се прилагат следните основни принципи:

1. Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД.

2. Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на квалифициран и опитен персонал с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.

3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносвойно третиране на идентифицирания персонал на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията.

4. Отчитане на задълженията и приноса на всеки служител в дейността и резултатите на дружеството.

5. Отчитане на пропорционалността в политиките за възнаграждения на идентифицирания персонал с размера, с вътрешната организация, характера, обхвата и сложността на дейността на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД.

Чл. 5. (1) (изм. 06.03.2017 г.) УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД може да изплаща на идентифицирания персонал както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги свързани с пенсиониране и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

(2) (изм. 06.03.2017 г., изм. 10.09.2020 г.) Частта на постоянното възнаграждение в общия размер на възнаграждението следва да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството относно променливото възнаграждение на идентифицирания персонал на дружеството. Постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, така че да позволява прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, в случаите, когато е налице някое от следните обстоятелства:

1. не са изпълнени предварително определени в политиката за възнагражденията критерии и показатели;

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

3. са настъпили извънредни обстоятелства, водещи до значителен риск за финансовата стабилност или други дългосрочни интереси на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД.

(3) (нова 06.03.2017 г.) Възнагражденията на персонала включват всички форми на плащания или стимули, направени пряко от УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД или косвено (направени от акционерите или други свързани с дружеството лица) за извършваните от персонала дейности.

(4) (нова 06.03.2017 г.) Възнаграждението определено съгласно тази Политика се състои от един или повече от следните елементи:

- всички форми на плащания или доходи, изплатени от управляващото дружество;

- всяка сума, платена от управляваните от него колективни инвестиционни схеми, включително всяка част от възнагражденията за постигнати резултати, които са изплатени пряко или непряко в полза на идентифицирания персонал; или

- всяко прехвърляне на дялове или акции на ПКИПЦК,

в замяна на професионални услуги, извършени от идентифицирания персонал на управляващото дружество.

(5) (нова 06.03.2017 г.) Когато плащанията, без възстановяване на разходи и разноси, се извършват пряко от колективните инвестиционни схеми в полза на съответните категории на персонала на управляващото дружество, или пряко от колективните инвестиционни схеми за съответните категории персонал на управляващото дружество, за предоставени професионални услуги, което може да доведе до заобикаляне на съответните правила за възнагражденията, те следва да се считат за възнаграждение за целите на тази Политика.

(6) (нова 29.03.2021 г.) Структурата на възнагражденията в УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД е съобразена с интегрирането на рисковете за устойчивостта и не насърчава прекаленото поемане на рискове за устойчивостта.

(7) (нова 29.03.2021 г.) УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД може да предостави на идентифицирания си персонал променливо възнаграждение с цел насърчаване на доброто и ефективно управление на риска по отношение на рисковете за устойчивостта. Променливото възнаграждение по предходното изречение се предоставя по решение на Съвета на директорите, на основание на разработен вътрешен модел за оценка на предприетите действия от съответния член на идентифицирания персонал, по отношение на рисковете за устойчивостта.

Чл. 6. Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати от дейността и нефинансови показатели, които имат за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството, а именно:

- печалба и развитие на дружеството;

- подобряване на бизнес средата;

- налагане на високи стандарти на фирмено управление;

- стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;

- увеличаване на изгодата за акционерите;

- адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- спазването на приложимите правила и процедури;
- насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност;
- спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

Чл. 7. (1) (изм. 10.09.2020 г.) Когато в рамките на една година на служител или член на идентифицирания персонал 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 в зависимост от икономическия цикъл, естеството на дейността на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД и произтичащите от нея рискове, както и от длъжността на съответния служител или член на идентифицирания персонал.

(2) (изм. 06.03.2017 г.) Променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща единствено ако е съобразено с цялостното финансово състояние на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД и е оправдано от гледна точка на резултатите на организационното звено, в което работи лицето, и съответната колективна инвестиционна схема, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД 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.

Чл. 8. (изм. 06.03.2017 г.) Категориите персонал класифицирани като идентифициран персонал са:

1. Изпълнителните и неизпълнителните членове на Съвета на директорите;
2. Отделите с контролни функции, изпълняващи функции в областта на управлението на риска и нормативното съответствие;
3. Персонала, отговарящ за ръководството на управлението на инвестициите, администрацията, маркетинга и човешките ресурси;
4. Други служители, поемащи риск като: членове на персонала, чиито професионални дейности — независимо дали са извършвани индивидуално или колективно като членове на група могат да упражнят съществено влияние върху рисковия профил на управляващото дружество или на управляваните от него колективни инвестиционни схеми

Чл. 9. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Постоянното възнаграждение, променливото възнаграждение и тантиемите на членовете на Съвета на директорите на дружеството и постоянното и променливото възнаграждение на останалия идентифициран персонал се определят съобразно тази Политика. Общото събрание на акционерите приема конкретния размер на съответното възнаграждение.

(2) Възнагражденията и отношенията между дружеството и членовете на Съвета на директорите, включително изпълнителните директори, се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на Съвета на директорите на дружеството или упълномощен от него друг член.

(3) Размерът на възнагражденията на прокуриста на дружеството се определя в договор за търговско управление.

(4) (нова 06.03.2017 г.) Служителите на отделите с контролни функции получават само постоянно възнаграждение.

Чл. 10. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Условието и максималният размер на обезщетенията при прекратяване на договор с лицата по чл. 8 от тези Правила, както и плащания, свързани със срок на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, се уреждат с политиката за възнагражденията на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“

АД. Към настоящия момент УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД не е предвидило плащания на обезщетения при предсрочно прекратяване на договор с лицата по чл. 8, както и плащания, във връзка със срок на предизвестие или плащания във връзка с клаузи, забраняващи извършването на конкурентна дейност.

(2) Общият размер на обезщетенията по ал. 1 следва да не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.

(3) (изм. 06.03.2017 г.) Обезщетения по ал. 1 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на лицето по чл. 8 от тази Политика.

Чл. 11. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Договорите с лицата по чл. 8 от тази Политика следва да включват разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливото възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

(2) Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

(3) (нова 10.09.2020 г.) 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 и съобразно текущите и бъдещите рискове.

(4) (нова 10.09.2020 г.) Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на договор, трябва да отразяват постигнатите с течение на времето резултати на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

Чл. 12. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Общото събрание на акционерите може да предостави на идентифицирания персонал променливи възнаграждения под формата на дялове на колективни инвестиционни схеми, акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

(2) (изм. 06.03.2017 г., изм. 10.09.2020 г.) Промлениво възнаграждение се предоставя на база на постигнати резултати. Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решение на Общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на законодателството. Критериите и процедурите за оценяване и промените в тях се съставят в писмена форма и се свеждат до знанието на съответните лица при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна.

(3) (нова 06.03.2017 г.) Размерът на възнаграждението, което е обвързано с резултатите от дейността, се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на организационното звено, в което работи, или на съответната колективна инвестиционна схема, рисковия профил, както и цялостните резултати на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, като оценката на индивидуалните резултати се извършва въз основа на финансови и нефинансови показатели.

(4) (нова 06.03.2017 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, управлявана от УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на колективната инвестиционна схема и рисковия профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

(5) (нова 06.03.2017 г.) Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение при назначаване на нови служители и само за първата година, следваща назначаването им.

(6) (нова 06.03.2017 г.) При избор на структурата на възнагражденията УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД определя подходящото съотношение между постоянното и променливото възнаграждение, като постоянното възнаграждение да представлява достатъчно висок дял от цялото възнаграждение и да позволява прилагането на гъвкава политика по

отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност променливо възнаграждение да не се изплаща.

(7) (нова 06.03.2017 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. В случай, че печалбата на Управляващото дружество от последния одитиран финансов отчет не е по-ниска от 70 на сто от средния размер на печалбата му през последния седем годишен период, за който има одитирани финансови отчети, Съветът на директорите може да вземе решение за предоставяне на еднократни стимули към персонала (великденски, коледни премии и т.н.).

(8) (нова 06.03.2017 г.) Стимулите по ал. 7 могат да бъдат само парични. В рамките на календарната година сумарният размер на еднократните стимули за всеки служител не може да надвишава две негови брутни месечни работни заплати.

Чл. 12а (1) (нова 06.03.2017 г.) В зависимост от правно-организационната форма на колективната инвестиционна схема и нейния устав, правила или учредителни документи най-малко 50 на сто от променливото възнаграждение се състои от дялове или акции от съответната колективна инвестиционна схема или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти, като този праг може да бъде по-нисък, ако управлението на колективната инвестиционна схема представлява по-малко от 50 на сто от общия портфейл, управляван от УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД.

(2) (нова 06.03.2017 г.) Инструментите по ал. 1 са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, 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. 7.

(3) (нова 06.03.2017 г.) УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД не прилага политика във връзка с обезщетения при пенсиониране.

(4) (нова 06.03.2017 г.) Идентифицираният персонал се задължава да не извършва хеджиране на риска от низходяща корекция на разсрочените и задържаните променливи възнаграждения, предвидени в индивидуалните им договори.

(5) (нова 06.03.2017 г.) Променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които допускат заобикалянето на изискванията посочени в тази Политика.

Чл. 13. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Прилагането на принципите и критериите при формиране на възнагражденията осигуряват:

1. Прозрачност на получаваните възнаграждения.

2. Обвързване на плащанията на възнаграждения и тантиеми на членовете на Съвета на директорите на дружеството и изпълнителните членове с постигнатите резултати.

3. Гаранции, че финансовото положение на управляващото дружество няма да бъде неблагоприятно засегнато от:

- общия фонд за променливо възнаграждение, което ще бъде предоставено тази година; и
- сумата на променливите възнаграждения, които ще бъдат изплатени или върху които ще бъде предоставено правото през тази година.

(2) (нова 06.03.2017 г.) За да се ограничи прекомерното поемане на риск, променливото възнаграждение се основава на постижения и е съобразено с рисковете. За да се постигне тази цел, УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД гарантира, че стимулите за поемане на рискове са ограничени от стимули за управление на риска.

(3) (нова 06.03.2017 г.) При оценяването на риска и резултатите от дейността УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД отчита както текущите, така и бъдещите рискове, поети от служителите, съответната колективна инвестиционна схема или управляващото дружество като

цяло. За целите на тази политика дружеството прилага методи за количествено и качествено измерване на равнищата на риска и резултатите от дейността.

Чл. 13а. (1) (нова 06.03.2017 г.) Правото на получаване на променливото възнаграждение е спечелено в края на периода на начисляване или по време на периода на начисляване, който следва да бъде най-малко една година, но може да бъде и по-дълъг.

(2) (нова 06.03.2017 г.) След периода на начисляване УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД използва специфичен процес на даване на право на възнаграждение, за да трансформира оценката на резултатите в променливия компонент от възнагражденията на всеки член на персонала. Това се извършва чрез така наречения „фонд за променливи възнаграждения“, който първо се определя и след това се разпределя. Тъй като не всички измервания на резултатите от дейността и риска могат да се приложат на равнище управляващо дружество, колективна инвестиционна схема и член на персонала, УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД идентифицира рисковете на всяко равнище и гарантира, че корекцията на риска обхваща адекватно размера и продължителността на риска на всяко равнище.

(3) (нова 06.03.2017 г.) При определяне на фонда за възнаграждения, УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД взема предвид пълния набор от текущи и потенциални (неочаквани) рискове, свързани с предприетите дейности. Мерките за резултатите, използвани при създаването на фонда от възнаграждения, може да не обхващат напълно или адекватно поетите рискове, поради което следва да се прилагат предварителни корекции, за да се гарантира, че променливите възнаграждения са изцяло обвързани с поетите рискове. УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД следва да установи дали използваните критерии за корекция на риска отчитат сериозните рискове или неблагоприятните условия. Направените предварителни количествени корекции на риска зависят до голяма степен от съществуващите мерки в рамките на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, които обикновено се използват за други цели на управлението на риска.

(4) (нова 06.03.2017 г.) Изплащането на променливите възнаграждения се извършва разсрочено по реда на чл. 7 от тази Политика.

Чл. 13б. (нов 06.03.2017 г.) Отделите с контролни функции преглеждат Политиката за възнагражденията най-малко веднъж годишно.

III. ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл. 14. (1) (изм. 06.03.2017 г.) Политиката по възнагражденията, приета от Съвета на директорите и одобрена от Общото събрание на акционерите и докладът се публикуват на интернет страницата на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД – <http://www.rfasset.eu/>.

(2) (изм. 10.09.2020 г.) УД „Реал Финанс 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. Оповестяването на информация по предходното изречение може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма.

(3) (изм. 06.03.2017 г.) Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на Съвета на директорите и от останалия идентифициран персонал, както и за получени от тях други материални стимули, се представя с годишния доклад за дейността на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД, който се приема от редовното годишно Общо събрание на акционерите.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (изм. 06.03.2017 г.) Настоящата Политика е приета в съответствие със Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране, с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията на Комисията за финансов надзор и с Насоките за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата за ПКИПЦК на ЕС.

§ 2. Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа за възнагражденията на членовете на управителните и контролните органи на публично дружество.

§ 3. Настоящата Политика за възнагражденията е приета на заседание на Съвета на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД с протокол от 20.05.2013 г. и е утвърдена от редовното годишно Общо събрание на акционерите на дружеството, провело се на 28.06.2013 г., а промени в нея са приети на заседание на Съвета на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД с протокол от 06.03.2017 г. и е утвърдена от редовното годишно Общо събрание на акционерите на дружеството, провело се на 20.04.2017 г. и на заседания на Съвета на директорите на УД „Реал Финанс Асет Мениджмънт“ АД с протоколи от 10.09.2020 г. и от 29.03.2021 г.