

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**  
**на**  
**УД “СЪСТЕЙНАБЪЛ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ” АД**

#### **Чл. 1. Общи положения и принципи**

- 1) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД приема и прилага настоящата политика с цел определяне на принципите за формиране на възнагражденията в управляващото дружество, които могат да включват заплати и други финансови и материални стимули.
- 2) При съставяне на политиката са взети предвид естеството, мащаба и комплексността на дейността на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД, структурата на вътрешната му организация и обхватът на извършваните от него инвестиционни услуги и дейности.
- 3) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД прилага политиката като спазва следните основни принципи:
  - а) насърчаване на благоразумното и ефективното управление на риска и нестимулиране поемането на рискове, не надвишаващи приемливото ниво;
  - б) съобразяване с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД;
  - в) прилагане на мерки за избягване конфликт на интереси;
  - г) съобразяване с принципите и добрите практики за защита интересите на клиентите на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД и на инвеститорите в управляваните договорни фондове;
  - д) неутралност по отношение на пола;
  - е) недопускане на всяка форма на дискриминация(по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите ;
- 4) Настоящата политика се прилага при подготовката, сключването, изменението и допълнението на индивидуалните трудови или граждански договори, както и при определянето на възнагражденията по договорите за управление на Съвета на директорите от Общото събрание на акционерите на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД, съответно и при учредяването на прокура.
- 5) Политиката не се прилага по отношение на допълнителни плащания и облаги, част от обща недискреционна политика , отнасяща се за цялото управляващо дружество, които не поощряват поемането на рискове.

#### **Чл. 2. Категории персонал, за които се прилага Политиката**

Настоящата политика има действие за следните категории персонал:

1. лицата на ръководни длъжности - членовете на съвета на директорите, заедно с прокурита;
2. служители, чиято дейност е свързана с поемане на рискове – служителите от звената „Управление на портфейли“ и „Управление на риска“;
3. служители, изпълняващи контролни функции – служителите от отдел „Нормативно съответствие“; и
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 управляващото дружество и върху рисковия профил на управляваните договорни фондове.

### Чл. 3. Елементи на формиране на възнагражденията

- 1) Възнагражденията в УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД се формират в зависимост от следните основни елементи: нивото на длъжността, компетенции, постигнати резултати.

- Възнаграждение, в зависимост от **нивото на длъжността:**

Основният принцип на този елемент на формиране на възнаграждението е разбирането, че за еднакъв труд се дължи едно и също възнаграждение. Предвид необходимите знания и умения за длъжността, сложността и обема на възложените функции, както и отговорностите, длъжностите се подреждат по нива и основната заплата зависи от позиционирането им една спрямо друга.

- Заплащане в зависимост от **постигнатите резултати:**

Най-често използваният метод е бонусна схема. За да се използва този метод, е необходимо да бъдат поставени цели, които да бъдат постигнати за определен период от време и които да могат да бъдат измерени и съпоставени като се анализира дали добавената стойност е по-голяма от извършените разходи. Този модел на заплащане би се прилагал, ако и доколкото управляващото дружество би заплащало възнаграждение, обвързано с постигнати резултати.

- Възнаграждение, зависещо от нивото на **компетенции:**

Този елемент на възнаграждение отчита квалификацията и опита на персонала и стимулира дългосрочното развитие на служителите. В рамките на едно ниво/длъжност може да има служители с различно възнаграждение в зависимост от етапа на развитие и придобития професионален опит. Освен, че е елемент при определяне на възнаграждението, оценката на нивото на компетенции е съществен елемент и при процеса на развитие на служителите. От една страна, се гарантира, че инвестициите в обучение са съгласно фирмените потребности, от друга - се стимулира дългосрочното развитие на служителите и индиректно се обвързват резултатите от развитието - повишаване на компетенциите с възнаграждението.

- 2) Служителите, изпълняващи контролни функции, са независими от останалите служители на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД, върху които упражняват контрол, разполагат с подходящи правомощия и получават възнаграждения съобразно степента на постигане на целите (ако и доколкото управляващото дружество би заплащало възнаграждение, обвързано с постигнати резултати), свързани с техните функции, независимо от резултатите от дейностите, постигнати от структурните звена, които контролират.
- 3) Върху възнагражденията на служителите, изпълняващи контролни функции, се осъществява надзор пряко от комитета по възнагражденията. В случай, че такъв комитет не е създаден, надзорът се извършва от изпълнителния директор и Председателя на СД на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД.
- 4) Оценката на длъжността определя базовия размер на възнагражденията.
- 5) Изпълнителния директор и Председателя на СД на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД формират конкретния размер на възнагражденията на всички служители от всички нива на организационната структура на дружеството и от всички категории, определени с настоящата Политика.
- 6) Определят се следните принципи, които се прилагат при формиране и изплащането на трудовите възнаграждения на лицата, които работят по договор за УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД:

6.1. Правилно прилагане на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове при регламентиране заплащането на труда;

6.2. Осигуряване на нива на заплащане, съответстващи на приноса, качеството и потенциала на човешките ресурси;

6.3. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на труда чрез установяване на ясни и обективни правила за определяне на индивидуалната работна заплата на служителите;

6.4. Предотвратяване на всяка форма на дискриминация(по отношение на пол, възраст, раса, вероизповедание и др.) и неравностойно третиране на служителите при определяне и договаряне на техните индивидуални работни заплати;

6.5. Създаване на условия за мотивация на персонала за качествено изпълнение на трудовите функции и задачи и приобщаване към целите и дейността на дружеството;

6.6. Избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск.

7) При оценяване на трудовото представяне на служителите се използват също така и нефинансови критерии за съответствие на изпълняваните задължения с Правилата за вътрешна организация и спазване на стандартите за визия и поведение на работното място, в съответствие с обичайната корпоративна култура и етични норми.

8) При прекратяване на трудовото правоотношение на служителите се изплащат обезщетения в случаите, по реда и в размерите, определени в Кодекса на труда.

#### **Чл. 4. Структура на възнаграждението**

- 1) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД формира единствено постоянно възнаграждение, което се определя в сключените договори.
- 2) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД изплаща задължителни социални и здравни осигуровки.
- 3) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД не определя променливо възнаграждение.
- 4) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД не предвижда облаги, свързани с пенсиониране.
- 5) Настоящата политика се променя незабавно в случай, че възникне възможност от формиране на променливо възнаграждение, или предоставяне на облаги, свързани с пенсиониране. Промяната следва да съдържа критерии за оценка на финансовото състояние на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД, критерии за оценка на резултатите от дейността на съответното структурно звено и приноса на конкретните лица, както и полезния ефект от квалификацията и опита на различните категории персонал, както и критерии за оценка на размера и структурата на променливото възнаграждение, при спазване на изискванията на чл. 5-6 от Наредба № 48.
- 6) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер в предвидените в Кодекса на труда извънредни случаи като напр. за извънреден труд.
- 7) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД може да изплаща допълнителни възнаграждения с непостоянен характер и под формата на еднократни възнаграждения , доколкото те попадат в изключението по чл. 1.т.5 по-горе като част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото

управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове, както и възнаграждения за изпълнение на допълнително възложени задачи.

- 8) Допълнителни възнаграждения се изплащат след положителни финансови резултати за минал период и позитивни прогнози за бъдещ период.
- 9) Възнагражденията в УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД могат да включват непаричен компенсационен пакет - средства за здравна профилактика, средства за подобряване условията на труда, техническата/компютърна обезпеченост, средства за повишаване на професионалната квалификация и ваучери за храна, до размерите посочени в чл. 209 ЗКПО, предоставяни по начин и ред, определен със заповед на изпълнителния директор. Непаричния компенсационен пакет не включва безплатно облекло и застраховки.
- 10) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД не се възползва от извънредна държавна помощ.

#### **Чл. 5. Комитет по възнагражденията**

- 1) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД не създава Комитет по възнагражденията предвид настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД ще създаде такъв комитет при спазване на изискванията на Наредба № 48 и други нормативните актове.
- 2) Изпълнителният директор и Председателят на СД на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД отговарят съвместно за изготвянето на принципни решения и определянето на конкретните възнаграждения, като отчитат тяхното влияние върху риска и управлението на риска, капитала и ликвидността на управляващото дружество. При вземането на решения те отчитат не само интересите на персонала, но и дългосрочните интереси на акционерите в дружеството, както и на притежателите на дялове в управляваните договорни фондове.

#### **Чл. 6. Приемане, прилагане и преглед на политиката**

- 1) Политиката за възнагражденията се разработва и приема от Съвета на директорите на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД в сътрудничество с отдел “Нормативно съответствие” и 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 от управлението на риска.
- 2) Членовете на управителния орган на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на изискванията на чл. 108 ал. 4 от ЗДКИСДПКИ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът, като отговарят и следят за тяхното прилагане.
- 3) Отдел “Нормативно съответствие” извършва преглед на прилагането на Политиката най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. При констатирана необходимост от промяна, ръководителят на отдел “Нормативно съответствие” изготвя съответен доклад до Съвета на директорите на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД и го внася за разглеждане .

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

#### **Чл. 7. Оповестяване на политиката**

- 1) УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД оповестява пред заинтересованите лица информация относно политиката за възнагражденията и всяка последвала промяна в нея по ясен и достъпен начин, като не разкриват информацията, която представлява защитена от закона тайна.
- 2) Оповестяването на информация може да бъде под формата на самостоятелно изявление, периодично оповестяване в годишните финансови отчети или в друга подходяща форма. УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД предоставят в годишните финансови отчети обобщена количествена информация относно изплатените възнаграждения.
- 3) На оповестяване подлежи информацията относно:
  1. процеса на вземане на решения, използван за определяне на политиката на възнаграждения, включително, ако е приложимо, информация относно състава и мандата на комитета по възнагражденията, името на външния консултант, чиито услуги са били използвани за определяне на политиката на възнаграждения, и ролята на съответните заинтересовани лица;
  2. връзката между заплащането и постигнатите резултати;
  3. критериите, използвани за измерване на резултатите и отчитане на риска;
  4. критериите за постигнати резултати, на които се основава правото за получаване на акции, опции и променливи елементи на възнаграждението;
  5. основните параметри и обосновка на схемата за евентуални годишни парични премии и други облаги, различни от пари в брой.

#### **Чл.8 Прозрачност във връзка с интегрирането на рисковете за устойчивостта**

- 1) Състейнабъл Асет Мениджмънт АД не изплаща променливи възнаграждения и поради тази причина, не взема предвид интегрирането на рисковете за устойчивостта при изплащането на възнагражденията. Интегрирането на рисковете за устойчивостта е приемливо, когато те са от значение за положителните резултати по отношение на инвестициите на клиентите, тъй като това би се отразило положително освен на тях и на служителите на Дружеството.
- 2) Тази информация ще бъде публикувана на електронната страница на Дружеството.

#### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1.** Настоящата Политика за възнагражденията на УД “Състейнабъл Асет Мениджмънт” АД е приета от Съвета на директорите на заседание от 29.8.2025г. и изменена с решение на Съвета на директорите от 29.10.2025г. и е задължителна за всички лица, работещи по договор за управляващото дружество.

**§2.** Настоящата Политика е разработена в съответствие с разпоредбите чл. 108 на Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и на други

предприятия за колективно инвестиране и Насоките относно определени аспекти на изискванията на MIFID-II за възнагражденията (ESMA35-43-3565) приложими за УД „Състейнабъл Асет Мениджмънт“ АД.

**§3.** Политиката ще се сведе до знанието на съответните лица при заемане на съответната длъжност и при всяка последвала промяна. Политиката за възнагражденията трябва да е ясна и документирана и да е на разположение на лицата, за които се отнасят.

**§4.** Политиката ще се представи на Комисията за финансов надзор в 7-дневен срок от приемането ѝ.