

Политика за възнагражденията на управляващо дружество „ЕФ Асет Мениджмънт“ АД

Общи положения

Чл. 1. (1) Политиката за възнагражденията (политиката) е обвързана с мащаба на управляващо дружество „ЕФ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД (наричано по-долу за краткост „дружеството“) и с характера и сложността на осъществяваната от него дейност.

(2) Политиката е насочена към обвързване на личните цели на членовете на персонала с дългосрочните интереси на дружеството.

(3) При изготвянето на политиката са взети предвид стратегията за стопанска дейност, ценностите, съответствието със системите и контрола на дружеството, както и спазване на стандартите относно отношенията с клиенти и инвеститори.

(4) (Нова, приета с решение на СД от 29.06.2022г.) Политиката се прилага за дружеството и в качеството му на лице, управляващо алтернативни инвестиционни фондове.

Принципи

Чл. 2. (1) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) Политиката насърчава благоразумното и ефективно управление на риска и не стимулира поемането на риск, несъответен на рисковите профили, правилата или учредителните документи на организирани и управлявани от дружеството колективни инвестиционни схеми и алтернативни инвестиционни фондове.

(2) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) Политиката е съобразена с бизнес стратегията (програмата за дейността, релевантните правила и политика съгласно Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране и актовете по прилагането му), целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на организирани и управлявани от него колективни инвестиционни схеми и алтернативни инвестиционни фондове и на инвеститорите в тях.

(3) Политиката предвижда мерки за избягване на конфликт на интереси.

(4) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) Политиката е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на организирани и управлявани от дружеството колективни инвестиционни схеми и алтернативни инвестиционни фондове и на инвеститорите в тях.

(5) (Нова с решение на СД от 14.04.2021г.) УД не взима под внимание

факторите за устойчивост при определяне на възнагражденията.

Предметен обхват

Чл. 3. (1) 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.

(2) Политиката се прилага спрямо следните категории персонал:

1. служителите на ръководни длъжности;
2. служителите, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;
3. служителите, изпълняващи контролни функции;
4. (Изм. с решение на СД от 13.05.2020г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.)

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 дружество и върху рисковия профил на организираниите и управлявани от него колективни инвестиционни схеми и алтернативни инвестиционни фондове.

(3) (Нова с решение на СД от 13.05.2020 г.) Възнагражденията по ал. 1 не включват допълнителни плащания или облаги, които са част от обща недискреционна политика, която се отнася за цялото управляващо дружество, и които не поощряват поемането на рискове.

(4) (Нова, приета с решение на СД от 29.06.2022 г. и изм. с решение на СД от 24.10.2022 г.) Възнаграждения, изплащани пряко от управлявани алтернативни инвестиционни фондове, включително отсрочени възнаграждения, както и прехвърляне на дялове от управлявани алтернативни инвестиционни фондове под формата на променливо възнаграждение, не се предвиждат да бъдат изплащани. Независимо от обстоятелствата по изр. първо, Съветът на директорите на дружеството може да вземе решение за изплащане на възнаграждения от управляваните алтернативни инвестиционни фондове. В този случай по отношение на възнагражденията от управляваните алтернативни инвестиционни фондове ще се прилагат разпоредбите на настоящата политика.

Разработване, приемане и прилагане на политиката

Чл. 4. (1) (Изм. с решение на СД от 29.09.2015г.) Политиката и бъдещите промени в нея се разработват от съвета на директорите на дружеството в сътрудничество с отдел „Нормативно съответствие“ с цел гарантиране на обективна преценка за нейната целесъобразност, включително на последиците за риска и управлението на риска.

(2) Политиката и последващи промени в нея се приемат на заседание на съвета на директорите на дружеството.

(3) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Членовете на Съвета на директорите на управляващото дружество, на които не е възложено управлението и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията, извършват периодичен преглед за спазването на политиката и изискванията по чл. 108, ал. 3 от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 30 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът.

(4) Политиката се актуализира от съвета на директорите на дружеството съобразно промените на пазара и на финансовото състояние на дружеството.

(5) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Изпълнението на политиката се подлага на централен и независим вътрешен преглед от отдел „Нормативно съответствие“ най-малко веднъж годишно, но не по-късно от 90 дни от края на календарната година, за която се извършва прегледът. Предходното не ограничава възможността на съвета на директорите да извърши преглед на политиката съвместно със служител на отдел „Нормативно съответствие“ при възникнала необходимост в интерес на дружеството.

Конфликт на интереси

Чл. 5. Избягването на конфликт на интереси се осъществява чрез спазване на принципите за независимост и публично разкриване на информация.

Чл. 6. Определянето за наличието/липсата на конфликт на интереси следва да се оценява на особеностите на конкретния случай и да се базира предимствено на съдържание преди форма.

Общи разпоредби относно възнагражденията

Чл. 7. (1) Възнагражденията се разделят на постоянни и променливи.

(2) Общите критерии при определяне на възнагражденията са позицията на съответния служител, възложените му отговорности и натрупания професионален опит.

(3) Размерът на възнаграждението на членовете на съвета на директорите, на които няма бъде възложено управлението се определя с решение на общото събрание на акционерите съгласно разпоредбата на чл. 221, т. 5 от Търговския закон.

(4) Размерът на възнаграждението на останалите лица по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 се определя с решение на съвета на директорите на дружеството.

Постоянно възнаграждение

Чл. 8. (1) Постоянното възнаграждение се състои от фиксираната основна заплата на съответния служител и допълнителните възнаграждения, дължими съгласно действащото трудово законодателство.

(2) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял от общото възнаграждение на съответния служител, като по този начин се позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително се осигурява възможност променливо възнаграждение да не се изплаща.

(3) Дружеството изплаща постоянно възнаграждение на лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4, като изплащането на променливо възнаграждение по смисъла §1, т. 2 от Допълнителните разпоредби на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията е подчинено на специален ред, описан в тази политика.

(4) Начинът, срокът за изплащане и размерът на възнаграждението на новоназначен служител по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 се определя индивидуално съгласно договора, уреждащ отношенията между дружеството и съответното лице, съобразявайки разпоредбите на релевантното трудово законодателство.

(5) Последващи промени в обстоятелствата по ал. 4, включително и относно заварените лица могат да бъдат извършвани по всяко време с решение на Съвета на директорите на дружеството, взето при наличието на обикновено мнозинство от присъстващите членове при спазване на изискванията за кворум съгласно Търговския закон.

Променливо възнаграждение

Чл. 9. (1) Изплащането на променливо възнаграждение е подчинено на правилата, определени в следващите членове.

(2) Дружеството не предвижда уговарянето на облаги, свързани с пенсиониране.

(3) 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.

(4) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) В зависимост от правно-организационната форма на колективната инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд 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/алтернативен инвестиционен фонд, или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите или дяловете, 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/алтернативен инвестиционен фонд представлява по-малко от

50 на сто от общия портфейл, управляван от управляващото дружество. Инструментите по предходното изр. са обект на подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на управляващото дружество, управляваните колективни инвестиционни схеми/алтернативни инвестиционни фондове и притежателите на дялове в тях, като политиката за задържане се прилага и по отношение на разсрочената част от променливото възнаграждение по чл. 12;

(5) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г.) Всякакви клаузи уговорени в противоречие на ал. 2 и 3 са недействителни.

(6) (Нова с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г., отм. с решение на СД от 24.10.2022 г.)

(7) (Нова с решение на СД от 13.05.2020 г., отм. с решение на СД от 24.10.2022 г.)

(8) (Нова с решение на СД от 13.05.2020 г.) Инструментите се оценяват към датата на определянето на възнагражденията (в края на периода на атестация). На база тази стойност се определя първоначалния брой инструменти, които съответния служител следва да получи, както и за последващи корекции в този брой.

(9) (Нова с решение на СД от 13.05.2020г.) Получени от служител инструменти не могат да бъдат прехвърляни за срок от 5 години от получаването им.

Чл. 10. (1) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Новоназначен служител по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 може да уговори възможността за заплащане на гарантирано променливо възнаграждение, но само за първата година следваща назначаването му.

(2) Заварено лице по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 може да уговори промяна в съществуващото трудово или гражданско правоотношение във връзка с възможността за изплащане на променливо възнаграждение.

(3) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Уговарянето на гарантирано променливо възнаграждение при новоназначен служител, но само за първата година следваща назначаването му и последващи промени в него, както и промени в тази връзка по отношение на заварени лица се извършва с решение на Съвета на директорите на дружеството, взето при наличието на обикновено мнозинство от присъстващите членове при спазване на изискванията за кворум съгласно Търговския закон.

Чл. 11. (1) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) В решението на Съвета на директорите по чл. 10, ал. 3 от настоящата политика, задължително съдържа поне:

1. общата сума на променливите възнаграждения по звена въз основа на постигнатите резултати и цялостен принос към дейността и финансовото състояние на дружеството;

2. критериите (финансови и нефинансови), които се прилагат при оценката на резултатите от дейността на лица по чл. 3, ал. 2, т. 1-4;

3. размерите на променливите възнаграждения на конкретните служители по чл. 3, ал. 2, т. 1-4, определени въз основа на извършената оценка на дейността им;

4. (Изм. с решение на СД от 13.05.2020г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) частта от променливите възнаграждения на съответните служители, която може да се изплаща в дялове или акции от съответната колективна инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти;

5. датите на плащане на променливите възнаграждения, частта от променливите възнаграждения, която ще се разсрочва и съответно датите на разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения.

(2) С решението по ал. 1 задължително се съблюдава и спазването на останалите изисквания към променливите възнаграждения, заложиени в настоящата политика.

Чл. 12. (1) Максималната горна граница на променливото възнаграждение за всяка едно от лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 е 40% от общия размер на възнаграждението.

(2) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) Когато в рамките на една година дружеството, в качеството си на УД, управляващо КИС изплаща на лице по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 променливо възнаграждение в размер повече от една трета от брутно годишно възнаграждение, не по-малко от 40 % 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;

(3) (Нова с решение на СД от 29.06.2022 г.) Дружеството, в качеството си на ЛУАИФ, разсрочва не по-малко от 40 на сто от променливото възнаграждение за период с минимална продължителност от три до пет години в зависимост от икономическия цикъл и политиката за обратно изкупуване на дяловете от управлявания алтернативен инвестиционен фонд и в съответствие на естеството на рисковете на този фонд. При особено голям размер на променливото възнаграждение изплащането на най-малко 60 на сто от сумата се разсрочва.

(4) (Стара ал. 3, номерацията изм. с решение на СД от 29.06.2022 г.) Политиката за възнагражденията предвижда, че лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 трябва да върнат изцяло или отчасти предоставено променливо възнаграждение, изплатено на основание данни, които впоследствие са се оказали погрешни или подвеждащи. В случай че в договорите на лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 се включват клаузи във

връзка с получаването на променливо възнаграждение неразделно същите се съпътстват от клаузи, които да гарантират връщането на променливо възнаграждение в хипотезата на предходното изречение.

(-5) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г., стара ал. 4, номерацията изм. с решение на СД от 29.06.2022 г.) Предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално. Отложената част на възнаграждението може да се състои от дялове или акции от съответната колективна инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със стимули със същата ефективност като останалите инструменти. В случай че отложената част е обвързан с бъдещи резултати, критериите за тяхната оценка следва да позволяват коригиране на размера ѝ съобразно текущите и бъдещите рискове.

Чл. 13. (1) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и решение на СД от 29.06.2022 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/алтернативен инвестиционен фонд, рисковия им профил, както и цялостните резултати на управляващото дружество.

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

(3) (Изм. с решение на СД от 13.05.2020 г. и с решение на СД от 29.06.2022 г.) Оценките по ал. 1 са част от оценъчен процес, обхващащ период от няколко години съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите в колективна инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд, с цел да се гарантира, че оценяването се основава на по-дългосрочни резултати на лицето и рисковия му профил, както и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в същия период.

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

(5) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.) Служителите по чл. 3, ал. 2 т.1 – 4 се задължават да не използват лични стратегии за ограничаване на риска или застраховане, свързано с възнагражденията или отговорността, с цел намаляване на рисковото обвързване ефекти върху възнаграждението им, предвидени в договорите им.

Чл. 14. Част от показателите по чл. 11, ал. 1, т. 2 от настоящата политика са:

1. Принос и ефективност към дейността и финансовата стабилност на дружеството;

2. Професията и техническите знания и опит на съответния служител в тази връзка;

3. Задълженията и отговорностите на съответния служител, както и отношението на служителя към тях;

4. Комуникацията с останалите служители на дружеството;

5. Честност, почтеност и репутация на служителя;

6. Компетентност и способност на служителя;

7. Възможността му да продължава да изпълнява компетентно своите задължения без допълнителен надзор, като се вземат предвид индивидуалния му опит, знания и умения;

8. Спазване и точно изпълнение както на релевантните нормативни актове във връзка с осъществяваната от служителя дейност, така и на вътрешните правила и политики на дружеството.

Чл. 15. При определяне на размера на променливите възнаграждения Съветът на директорите задължително следва да отчете поне:

1. Цялостното пазарно представяне на дружеството;

2. Колективното представяне на съответния екип, от който е част съответния служител и приноса му в това отношение;

3. Индивидуалното представяне на служителя във връзка с изискванията към работата му, постигането на поставените цели и обръщане на специално внимание, в случай че служителят се е справил забележително с работата си;

4. Промяна на икономическата обстановка в страната, промяна на бизнес климата, промяна на състоянието на дружеството, промяна на основната дейност на дружеството и друга релевантна пазарна информация при еталонно сравнение с конкурентите на пазара;

5. Спазването на задължението служителят да действа винаги честно, справедливо, професионално и в най-добър интерес на клиента.

Чл. 15а. (Нов, приет с решение на СД от от 29.06.2022 г.) Променливите възнаграждения на служителите, които извършват оценка на активите на алтернативните инвестиционни фондове не са пряко свързани с финансовия резултат на фонда с цел ограничаване конфликтите на интереси и предотвратяване на неправомерно влияние върху служителите, изпълняващи тези функции.

Чл. 16. (1) (Изм. с решение на СД от 29.12.2016 г. и решение на СД от 29.06.2022 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 съответната колективна инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд, като при незадоволителни или отрицателни финансови резултати на управляващото дружество или на

съответната колективна инвестиционна схема/алтернативен инвестиционен фонд 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.

(2) Променливи възнаграждения не се изплащат в следните случаи:

1. когато чрез тях се ограничава способността на дружеството да поддържа и подобрява капиталовата си база;

2. когато същите се изплащат посредством инструменти или методи, за които може да се направи обоснован извод, че улесняват заобикалянето на изискванията на нормативните актове относно капиталовата адекватност на дружеството;

3. когато не са във връзка с финансовите резултати на дружеството и оценките за дейността на съответното структурно звено и конкретния служител;

4. когато изплащането им ще доведе до влошаване на рисковия профил на дружеството, съответно до застрашаване на стабилността му.

5. когато са в разрез със законоустановените изисквания и разпоредбите на настоящата политика.

Задължение за уведомяване

Чл. 17. (1) Дружеството уведомява незабавно лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 относно политиката, в частта която се прилага за тях. Задължението за уведомяване се прилага както спрямо заварено лице по чл. 3, ал. 2, т. 1-4, така и спрямо всеки новоназначен служител по чл. 3, ал. 2, т. 1-4. Спрямо заварено лице уведомяването се извършва незабавно след влизането в сила на политиката, а спрямо новоназначен служител при постъпването му на работа.

(2) Лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 са длъжни да се запознаят със съдържанието на политиката. След уведомяването от страна на дружеството по чл. 6, ал. 1 всяко от лицата по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 подписва декларация, че е уведомено относно съществуването, приложението, действието и съдържанието на политиката.

Съхранение и оповестяване на информация и промени в политиката

Чл. 18. (1) Политиката се съхранява на хартиен носител в седалището и адреса на управление на дружеството. Политиката се съхранява и на магнитен носител в базата данни на дружеството.

(2) (Изм. с решение на СД от 29.06.2022 г.) Дружеството оповестява информация относно политиката и всяка последвала промяна в нея на заинтересованите под формата на самостоятелно изявление, което се публикува на интернет страницата на дружеството. Самостоятелното изявление се публикува на интернет страницата на дружеството при първоначалното приемане на политиката, при всяка последвала след това изменение на същата, както и най-малко веднъж годишно след извършването на годишния вътрешен съвместен преглед по чл. 4, ал.

5 от настоящата политика. На оповестяване подлежи най-малко информацията по чл. 9, ал. 3 от Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към вознагражденията и информацията по чл. 107 от Делегиран Регламент ЕС 231/2013. .

Комитет по вознагражденията

Чл. 19. (Изм. с решение от 13.05.2020 г.) В дружеството не функционира комитет по вознагражденията, предвид мащаба на своята дейност и настоящата си вътрешна организация. При увеличаване на обхвата и комплексността на своята дейност, УД ще създаде такъв комитет при спазване на нормативните изисквания.

Допълнителни разпоредби

§ 1. По смисъла на тази политика:

1. „Директор“ е член на който и да е изпълнителен, управителен или надзорен орган на дружеството.

2. „Заварено лице“ е лице, изпълняващо длъжност по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 от настоящата политика, което към момента на приемането на политиката се намира в трудово или гражданско правоотношение с дружеството.

3. „Новоназначен служител“ е лице, което е назначено да изпълнява длъжност по чл. 3, ал. 2, т. 1-4 от настоящата политика след момента на първоначалното приемане на политиката.

4. „Променливо вознаграждението“ е елемент от общото вознаграждение 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.

5. „Служителите на ръководни длъжности“ са посочените в § 1 от Допълнителните разпоредби на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към вознагражденията.

Преходни и заключителни разпоредби

§ 2. Политика е приета с решение на съвета на директорите №23/09.09.2013 г. и е последващо изменена с решение на съвета на директорите по Протокол № 71 от 29.09.2015г., Протокол № 89 от 29.12.2016г., Протокол № 173 от 13.05.2020 г., Протокол № 219 от 14.04.2021г., Протокол № 259 от 29.06.2022г. и Протокол № 270 от 24.10.2022г.

§ 3 (Изм. с решение на СД от 29.12.2016г.). Политиката е издадена на основание §4 от Преходните и заключителните разпоредби на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към вознагражденията, въвеждаща Препоръка 2009/384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на вознаграждения в сектора на финансовите услуги, Насоките за разумни политики за вознагражденията

съгласно Директивата относно ЛУАИФ и Препоръка 2005/162/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар и е последващо изменена в съответствие с изискванията на чл. 108 и чл. 108а от Закона за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране.

ДЕКЛАРАЦИЯ

Долуподписаният/ната,
....., ЕГН,
с лична карта №....., издадена на година от
МВР – и постоянен адрес
..... в качеството ми на
служител в УД "ЕФ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ" АД,

ДЕКЛАРИРАМ, ЧЕ

1. Съм уведомен/уведомена за съществуването на Политиката за възнагражденията на управляващо дружество „ЕФ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД;
2. Съм запознат/запозната и разбирам съдържанието на Политиката за възнагражденията на управляващо дружество „ЕФ АСЕТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД.

Дата:

Декларатор: _____

/...../

За УД „ЕФ Асет Мениджмънт“ АД

Иван Овчаров
/Изпълнителен директор/

Ивелина Иванова
/Прокурист/