



## Policy

Code: PL\_TCM\_3.01\_01

Document classification: Level 2

Version 02

Approval date: 10.12.2025

Entry into force date: 10.12.2025

Document Owner: People Operations and Governance Directorate

Approver: Supervisory Board

Impacted areas: All

Replaced document: N/A

*Политика за  
възнагражденията на  
неидентифицирания  
персонал на Банка  
ДСК АД и  
дружествата от  
Банковата група на  
ДСК*

*Remuneration Policy of  
unidentified staff in DSK  
Bank AD and DSK  
Banking Group*

Related Higher Level Internal Acts and Owners<sup>1</sup>

Document Owners

Relevant Strategies N/A

People Operations and Governance Directorate

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|       |                                                                                         |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.    | ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ И НОРМАТИВНА РАМКА.....                                                  | 3  |
| I.    | GENERAL PROVISIONS AND LEGAL FRAMEWORK.....                                             | 3  |
| II.   | ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ .....                                                                  | 5  |
| II.   | MAIN PRINCIPLES.....                                                                    | 5  |
| III.  | ОБХВАТ И НИВА .....                                                                     | 7  |
| III.  | SCOPE AND LEVELS .....                                                                  | 7  |
| IV.   | ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ .....                                                            | 8  |
| IV.   | REMUNERATION.....                                                                       | 8  |
| V.    | ЦЕЛЕПОЛАГАНЕ И ОЦЕНЯВАНЕ.....                                                           | 10 |
| V.    | GOALS SETTING AND EVALUATION .....                                                      | 10 |
| VI.   | МОТИВАЦИОННИ СХЕМИ.....                                                                 | 10 |
| VI.   | MOTIVATION SCHEMES.....                                                                 | 10 |
| VII.  | СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ.....                                                                | 11 |
| VII.  | BENEFITS.....                                                                           | 11 |
| VIII. | СПЕЦИФИЧНИ ПРАВИЛА ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ СЛУЖИТЕЛИ.....    | 11 |
| VIII. | SPECIFIC RULES FOR DETERMINING THE REMUNERATION OF CERTAIN CATEGORIES OF EMPLOYEES..... | 11 |
| IX.   | ПЕРИОДИЧЕН ПРЕГЛЕД И КОНТРОЛ .....                                                      | 12 |
| IX.   | PERIODICAL REVIEW AND CONTROL .....                                                     | 12 |
| X.    | (НОВА, ПРИЕТА С РЕШ. НА НС ОТ 10.12.2025) ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.....       | 12 |
| XI.   | ПОДДЪРЖАНЕ НА ДОКУМЕНТА.....                                                            | 13 |
| XI.   | DOCUMENT MAINTENANCE .....                                                              | 13 |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

| I. Общи положения и нормативна рамка                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | I. General Provisions and legal framework                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Чл. 1. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Настоящата политика за възнагражденията (наричана по-долу за краткост „Политиката“) има за цел да регламентира правилата и принципите за формиране, структуриране, обхват и изплащане на възнагражденията на неидентифицирания персонал на Банка ДСК и Банковата група на Банка ДСК, включително на служителите, които пряко или косвено участват в предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги. | Art. 1. (amended with SB decision dated 10.12.2025) The present remuneration policy (hereinafter referred to as the “Policy”) aims to regulate the rules and principles for the formation, structure, scope, and payment of the remuneration of the unidentified staff in DSK Bank AD and DSK Bank Banking Group, as well as the staff involved in the provision of investment and additional services in DSK Bank AD. |
| Чл. 2. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Политиката има за цел привличането, задържането и мотивирането на служителите, като същевременно създаде възможности за успешното им развитие и реализация в съответствие с дългосрочните цели на Банката, както и да поддържа баланс между бизнес резултати и отговорност за управление на рисковете. С политиката допълнително се цели :                                                                 | Art. 2. (amended with SB decision dated 10.12.2025) The Policy aims to attract, retain, motivate, develop the employees, and create opportunities for their successful realization in line with the Bank’s long-term goals, as well as to maintain a balance between business results and responsibility for risk management. The policy further aims to ensure:                                                       |
| 1. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Ефективно и успешно предоставяне на услуги при отчитане интересите на клиентите и без да се насърчава поемането на риск извън определените лимити;                                                                                                                                                                                                                                                     | 1. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Effective and successful provision of services considering the interests of clients and without encouraging risk-taking beyond the specified limits;                                                                                                                                                                                                               |
| 2. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Спазване на стратегия за развитие, корпоративна култура и ценности, насочени към дългосрочни резултати, насърчаване на добрите постижения и осигуряване на подходящи мерки за избягване на конфликт на интереси.                                                                                                                                                                                       | 2. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Compliance with the Strategy for development, corporate culture and values aimed at long-term results, encouragements for good achievements and provision of appropriate measures to avoid conflicts of interests.                                                                                                                                                 |
| Чл. 3. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Политиката е изготвена в съответствие със задължителните нормативни изисквания и е съобразена с най-добрите практики в тази област. Нормативната рамка се състои от следните категории изисквания:                                                                                                                                                                                                         | Art. 3. (amended with SB decision dated 10.12.2025) The Policy is prepared according to the mandatory legal requirements and is in line with the best practices in this area. The regulatory framework consists of the following categories of requirements:                                                                                                                                                           |
| 1. Задължителни законови и подзаконови изисквания;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1. Mandatory legal and regulatory requirements;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2. Вътрешни правила на Банка ДСК и ОТП Групата;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2. Internal rules of DSK Bank and the OTP Group;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3. Препоръки на регулаторните органи;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 3. Regulatory authority recommendations;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 4. Кодификации на добри практики.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4. Codification of good practices.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Чл. 4. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Нормативни актове, относими към Политиката:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Art. 4. (amended with SB decision dated 10.12.2025) Acts related to the Policy:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1 . Наредба № 4 на БНБ от 21 декември 2010 г. за изискванията към възнагражденията в банките;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1. Ordinance 4 of Bulgarian National Bank from December 21, 2010, on requirements for remuneration in the banks;                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2. Кодекс на труда;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2. Labour Code;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. Кодекса за социално осигуряване;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3. Social security Code;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 4. Закон за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4. Markets in Financial Instruments Act (MiFIA);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 5. Закон за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5. Activities of collective investment schemes and other collective investment enterprises Act;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 6. Закон за кредитите за недвижими имоти на потребители;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 6. Consumer Real Estate Credit Act;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 7. Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници;                                                                                                                                                                                                         | 7. Commission Delegated Regulation (EU) 2017/565 of 25 April 2016 supplementing Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council as regards organizational requirements and operating conditions for investment firms and defined terms for the purposes of that Directive;                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 8. Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници (CRR);                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 8. Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential requirements for credit institutions and investment firms (CRR);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 9. 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 (SFRD);                                                                                                                                                                                                                                                                        | 9. Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector (SFRD);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 10. RL_CEO_1.15.03.03 Правила за вътрешна организация на Банка ДСК като инвестиционен посредник;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 10. RL_CEO_1.15.03.03 Rules for internal organization of DSK Bank as an investment firm;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 11. PL_CEO_1.15.03 Политика за конфликт на интереси за инвестиционни и допълнителни услуги на БАНКА ДСК АД;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 11. PL_CEO_1.15.03 Conflict of Interest Policy for investment services and ancillary services of DSK Bank AD;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 12. RL_CEO_1.15.04.07 Правила за конфликт на интереси като инвестиционен посредник;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 12. RL_CEO_1.15.04.07 Rules for conflict of interest as an investment firm;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 13. Колективен трудов договор на Банка ДСК;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 13. Collective labour agreement of DSK Bank AD;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 14. Вътрешни правила за работната заплата на Банка ДСК;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 14. Internal salary rules of DSK Bank;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 15. Политика за възнагражденията на идентифицирания персонал на Банка ДСК АД и дъщерните дружества;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 15. Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 16. Политика за възнагражденията на ОТП Груп;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 16. Remuneration Policy of OTP Group;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 17. EBA/GL/2021/04 Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/EU (второ издание);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 17. EBA/GL/2021/04 Guideline on remuneration policies under 2013/36/EU (CRD);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 18. Делегиран регламент (ЕС) 2021/923 на Комисията от 25 март 2021 г. за допълване на Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти, определящи критериите за определяне на управленска отговорност, контролни функции, материални бизнес звена и значително въздействие върху рисковия профил на съществена бизнес единица и определяне на критерии за идентифициране на членове на персонала или категории | 18. Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 of 25 March 2021 supplementing Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards setting out the criteria to define managerial responsibility, control functions, material business units and a significant impact on a material business unit's risk profile, and setting out criteria for identifying staff members or categories of staff whose professional activities have an impact on the institution's risk profile that is comparably as material as that of |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| служители, чиито професионални дейности оказват влияние върху рисковия профил на институцията, което е сравнимо толкова важно, колкото този на членовете на персонала или категориите служители, посочени в член 92, параграф 3 от посочената директива (наричани по-долу: RTS);                                                                                                                                                               | staff members or categories of staff referred to in Article 92(3) of that Directive (RTS);                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 19. ESMA35-43-3565 Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 19. ESMA35-43-3565 Guidelines On certain aspects of the MiFID II remuneration requirements.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Чл. 4а (нов, приета с реш. на НС от 10.12.2025) За целите на настоящата политика, термините „постоянно“ и „променливо“ възнаграждение имат значението, посочено в раздел II.2 „Термини“ от Политиката за възнагражденията на идентифицирания персонал.                                                                                                                                                                                         | Art. 4a (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) For the purposes of this Policy, the terms “fixed” and “variable” remuneration shall have the meaning as defined in Section II.2 “Definitions” of the Remuneration Policy for Identified Staff.                                                                                                                                                                         |
| <b>II. Основни принципи</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>II. Main Principles</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Чл. 5. (1) (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Политиката прилага следните общи принципи:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Art. 5. (1) (amended with SB decision dated 10.12.2025) The Policy applies the following general principles:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1. (предишна т. 3 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Променливото възнаграждение трябва да се определя на базата на комбинацията между личния принос и общия резултат.                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1. (previous item 3 – amended with SB decision dated 10.12.2025) The variable remuneration shall be determined based on the combination of personal contribution and overall performance                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2. (предишна т. 4 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Равенство - При структуриране на пакета материални придобивки не се допуска дискриминация на основата на пол, възраст, раса, религия и пр.                                                                                                                                                                                                                                                | 2. (previous item 4 – amended with SB decision dated 10.12.2025) Equality - When structuring the package of social benefits, discrimination on the basis of gender, age, race, religion, etc. is not allowed.                                                                                                                                                                                                                    |
| 3. (предишна т. 5 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението не трябва да се формира така, че да провокира отклоняване от страна на служителите от задълженията им за отговорно кредитиране и предлагане на клиентите на продукти, подходящи за техните потребности и състояние.                                                                                                                                                      | 3. (previous item 5 – amended with SB decision dated 10.12.2025) Remuneration should not be formed in such a way as to provoke employees to deviate from their duties of responsible lending and offering customers products suitable for their needs and situation.                                                                                                                                                             |
| 4. (нова, изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението на служителите, в това число и на участващите в предоставянето на инвестиционни услуги, трябва да се определят така, че да не създават конфликти на интереси или стимули, в резултат на които даден служител да предпочете собствените си интереси или интересите на Банката, включително и в качеството и на инвестиционен посредник в потенциален ущърб на един или друг клиент. | 4. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The remuneration of employees, including those involved in the provision of investment services, shall be determined in a manner that does not create conflicts of interest or incentives which may lead an employee to prefer their own interests or those of the Bank, including in its capacity as an investment firm, to the potential detriment of one or more clients. |
| 5. (предишна т. 6 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението се структурира така, че да насочи индивидуалния принос в съответствие с дългосрочните цели на Банковата група, да стимулира доброто изпълнение на трудовите задължения и добросъвестното отношение към рисковете, да насърчава лоялността и спомага за избягването на конфликти на интереси.                                                                             | 5. (previous item 6 – amended with SB decision dated 10.12.2025) Remuneration is formed in such a way as to direct individual contribution in line with the long-term goals of the DSK Group, to stimulate good performance of work duties and conscientious attitude to risks, to promote loyalty and to help avoid conflicts of interest.                                                                                      |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. (предишна т. 7 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението се структурира така, че да стимулира добросъвестното, прозрачно и професионално изпълнение на задълженията, като се отчитат правата и интересите на клиентите.                                                                                                                                                        | 6. (previous item 7 – amended with SB decision dated 10.12.2025) Remuneration is structured in such a way as to stimulate conscientious, transparent, and professional performance of duties, considering the rights and interests of clients.                                                                                                  |
| 7. (предишна т. 8 – изм. с реш. на НС от 10.12.2025) При определяне на променливото възнаграждение се взема предвид личното представяне, базиращо се на количествени и качествени показатели, които стимулират поведение в съответствие с приложимите регулаторни изисквания и вътрешни правила, и Етичния кодекс на Банка ДСК.                                                             | 7. (previous item 8 – amended with SB decision dated 10.12.2025) When determining the variable remuneration, personal performance is considered, based on quantitative and qualitative indicators that stimulate behavior in accordance with the applicable regulatory requirements and internal rules and the Ethics Code of DSK Bank.         |
| 8. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Служителите, трябва да демонстрират отговорност и да се ръководят от високи етични стандарти, съгласно Етичния кодекс на Банка ДСК.                                                                                                                                                                                                            | 8. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Employees must demonstrate responsibility and be guided by high ethical standards, in accordance with the Ethics Code of DSK Bank.                                                                                                                                                          |
| 9. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Осигурява се ефективен контрол и управление на възнагражденията, като се избягва конфликт на интереси. Разпределя отговорностите, отнасящи се до процедурите по възнаграждения и гарантира за правилното им разпределение.                                                                                                                     | 9. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Ensures effective control and management of remuneration, avoiding conflicts of interest. Distributes responsibilities related to remuneration procedures and ensures their proper distribution;                                                                                            |
| 10. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Постоянните и променливите компоненти на възнагражденията се поддържат в постоянен баланс, с оглед на това структурата на възнагражденията да не благоприятства интересите на Банката или неговите съответни лица за сметка на интересите на един или друг клиент.                                                                            | 10. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The fixed and variable components of the remuneration are maintained in a constant balance, in view of the fact that the structure of the remuneration does not favor the interests of the Bank or its respective employees at the expense of the interests of one or another client.      |
| 11. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Тежестта на критериите, които се използват за определяне на възнаграждението, следва да не е такава, че да прави някои от критериите, особено качествените, незначителни или да придава прекалено голямо значение на други, особено на количествените търговски критерии.                                                                     | 11. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The weights attributed to the criteria used to determine the remuneration should not be such that they render some of the criteria, especially qualitative ones, insignificant or that they give others, especially quantitative commercial ones, too much significance.                   |
| 12. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) При определяне на променливите възнаграждения следва да се избягват определянето на цели за ефективност, които могат да стимулират съответните лица да възприемат поведение, насочено към краткосрочни печалби, за да достигнат съответните прагове, когато те могат да създадат конфликт на интереси или да увредят интересите на клиентите; | 12. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) When defining variable remuneration, setting performance targets that may incentivise the relevant persons to adopt behaviours focused on short-term gains to meet the relevant thresholds should be avoided, when those might create a conflict of interest or impair clients' interests; |
| 13. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) По отношение на служителите, предоставящи инвестиционни и допълнителни услуги, променливите компоненти на възнагражденията не надхвърлят 100 на сто от постоянните компоненти. Процентите за съответната мотивационна схема се определят от двама изпълнителни директори.                                                                     | 13. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) With regard to the employees providing investment and additional services the variable components of the remunerations do not exceed 100 per cent of the fixed components. The percentages for the respective Motivation Scheme are determined by two executive directors.                 |
| 14. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) При предоставяне на инвестиционни и допълнителни услуги на клиенти, не се предоставя възнаграждение и не се оценяват резултатите от работата на служители по начин, който                                                                                                                                                                     | 14. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) When providing investment and additional services to clients, no remuneration is provided and the results of the work of employees are not evaluated in a way that contradicts their                                                                                                       |



|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| противоречи на задължението им да действат в най-добрия интерес на своите клиенти. Банката не може да предоставя стимули на служителите си, за да препоръчат на непрофесионален клиент конкретен финансов инструмент, когато Банката може да предложи друг финансов инструмент, който в по-голяма степен отговаря на потребностите на клиента.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | obligation to act in the best interest of their clients. The Bank may not provide incentives to its employees to recommend to a non-professional client a specific financial instrument when the Bank may offer another financial instrument that better meets the client's needs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 15. (нова, приета с реш. На НС от 10.12.2025) Банката съобразява интегрирането на рисковете за устойчивост в дейността си по управление на портфейли и предоставяне на инвестиционни съвети доколкото те са относими и от съществено значение за определяне на възнагражденията при отчитане на дългосрочните интереси на клиентите на Банката с оглед на постигнатите резултати. Банката разглежда положително интегрирането на рисковете за устойчивостта, когато те са от значение и са съществени за резултатите от инвестициите, като ги използва за инструмент за повишаване на инвестиционните резултати, което би било от полза в еднаква степен за клиентите, за Банката и за нейните служители. Банката разглежда интегрирането на рисковете за устойчивостта като част от отчитането на всички нефинансови критерии, които насърчават доброто и ефективно управление на риска в съответствие с утвърдените високи професионални стандарти, определени и в настоящата политика. Информацията по тази точка се публикува на интернет страницата на Банката ( <a href="http://www.dskbank.bg">www.dskbank.bg</a> ) като неизменна част от настоящата политика. | 15. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The Bank shall consider the integration of sustainability risks into its portfolio management and investment advice activities to the extent that they are relevant and substantial for determining remuneration, considering the long-term interests of the Bank's clients in view of the results achieved. The Bank welcomes the integration of sustainability risks when they are relevant and substantial to investment performance, using them as a tool to enhance investment performance, which would benefit clients, the Bank and its employees equally. The Bank shall consider integrating sustainability risks as part of considering all non-financial criteria that promote sound and effective risk management in accordance with the established high professional standards set out in this policy. The information under this point is published on the Bank's website ( <a href="http://www.dskbank.bg">www.dskbank.bg</a> ) as an integral part of this policy. |
| <b>III. Обхват и нива</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>III. Scope and levels</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Чл. 6. Политиката за възнагражденията на неидентифицирания персонал е разработена на две нива:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Art. 6. The Remuneration Policy of unidentified staff is construed on two levels:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| (1) възнаграждения на служителите - справедливо и мотивиращо заплащане за възложените отговорности и за нивото на изпълнение на поетите задължения,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | (1) employee remuneration - fair and motivating pay for the assigned responsibilities and for the level of performance of the assumed duties,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| (2) възнаграждения на онези членове на персонала, които по силата на служебните си задължения влияят върху рисковия профил на банката и дъщерните ѝ дружества.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | (2) remuneration of those staff members who, by virtue of their official duties, influence the risk profile of the bank and its subsidiaries.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Чл. 7. В обхвата на настоящата Политика попадат възнагражденията на всички служители на Банка ДСК и банковата група, с изключение на:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Art. 7. The scope of this Policy covers the remuneration of all employees of DSK Bank and the banking group, except for:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| (1) Възнагражденията на идентифицирания персонал, съгласно Наредба № 4 на БНБ, които са описани в отделна Политиката за възнагражденията на идентифицирания персонал на Банка ДСК АД и дружествата от банковата група.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | (1) The remuneration of the identified staff, according to Ordinance 4 of the BNB, which are described in a separate Policy on the remuneration of the identified staff of DSK Bank AD and its subsidiaries.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| (2) Възнагражденията на членовете на надзорния съвет, които се определят от Общото събрание на акционерите.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | (2) The remuneration of the members of the Supervisory Board, which is determined by the General Meeting of Shareholders.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

| IV. Трудово възнаграждение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | IV. Remuneration                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Чл. 8. Възнагражденията са постоянни и променливи. Постоянното и променливото възнаграждение заедно формират общото възнаграждение на служителя. Те са в съотношение съгласно действащата нормативна уредба.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Art. 8. The remuneration is fixed and variable. Fixed and variable remuneration together form the employee's total remuneration. They are in proportion according to the current regulations.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Чл. 9 (1) Постоянните възнаграждения се отнасят за целия персонал под формата на основна месечна работна заплата и допълнително трудово възнаграждение, съгласно Кодекса на труда и биват:<br>1. Основна работна заплата – възнаграждение за определени задължения и отговорности, присъщи за дадена длъжност и работно време.<br>2. Допълнителни трудови възнаграждения могат да бъдат свързани например с продължителност на трудовия стаж/клас прослужено време, научна степен „доктор“/„доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, нощен труд, работа при извънредни ситуации или през почивни/празнични дни. | Art. 9. (1) Fixed remuneration applies to all staff in the form of basic monthly salary and additional labour remuneration, according to the Labor Code and are:<br>1. Basic salary – remuneration for certain duties and responsibilities inherent in each position and working hours.<br>2. Additional remuneration may be related, for example, to length of service/class of time served, scientific degree "Doctor"/"Doctor of Science" related to the work performed, night work, work in emergency situations or on weekends/holidays. |
| (2). Възнаграждението е постоянно, когато е фиксирано в трудовия договор като размер, начин и време за изплащане. Условието за неговото присъждане и размер се основават на предварително определени критерии и не предоставят стимули за поемане на риск.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | (2) Remuneration is fixed when it is permanent in the employment contract as the amount, manner, and time of payment. Its award terms and amount are based on predetermined criteria and do not provide incentives for risk-taking.                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| (3). Постоянното възнаграждение не може да бъде намалено, отложено или анулирано от Банката, независимо от резултатите.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (3) The fixed remuneration shall not be reduced, postponed, or cancelled by the Bank, regardless of the results.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| (4). Постоянното възнаграждение за всеки служител, се определя вземайки се предвид отговорностите, съответната длъжност, сложността на трудовите функции и квалификация, нивото на заплащане в отрасъла, индивидуална ефикасност, работна среда, интензивност.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | (4) The fixed remuneration for each employee is determined taking into account the responsibilities of the respective position, the complexity of the work functions and qualification, the level of pay in the industry, individual efficiency, work environment, intensity.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| (5). Процесът по определяне на постоянното възнаграждение е централизиран като водеща роля има Дирекция „Човешки ресурси“. Централизацията гарантира съразмерност и съпоставимост на възнагражденията в рамките на Банката.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | (5) The process of determining the permanent remuneration is centralized with the Human Resources Directorate playing a leading role. Centralization guarantees proportionality and comparability of the remunerations within the Bank                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Чл. 10. (1) Променливи възнаграждения са бонуси, награди и др., които не са гарантирани или уредени в трудовия договор. Променливото възнаграждение е в зависимост от представянето на служителя и неговия индивидуален принос, работата и резултатите на конкретното звено, финансовите резултати на банката и зависи от провежданата политика за разпределение на средства при добри финансови резултати.                                                                                                                                                                                                                 | Art. 10. (1) Variable remunerations are bonuses, awards, etc., which are not guaranteed or regulated in the employment contract. The variable remuneration depends on the performance of the employee and his individual contribution, the work and results of the specific unit, the financial results of the bank, and depends on the implemented policy for the distribution of funds in case of good financial results                                                                                                                    |
| (2). Променливите възнаграждения се уреждат в различни мотивационни схеми.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | (2) Variable remuneration is arranged in different motivation schemes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| (3). Освен количествени критерии за определяне на променливото възнаграждение, задължителен елемент въвежда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | (3) In addition to quantitative criteria for determining the variable remuneration, a mandatory element in any motivational scheme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| всяка мотивационна схема е качеството на изпълняваната работа и поведенчески модели, съответстващи на ценностите в Банката.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | is the quality of the work performed and behavioural models corresponding to the Bank's values.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| (4). На служителите в Банка ДСК се изплащат следните видове променливи възнаграждения :<br>а) годишен бонус: за служители от централно управление, които не са включени в текущи мотивационни схеми (месечни, тримесечни, шестмесечни, годишни), след отчитане изпълнението на годишните цели.<br>б) бонуси по текущи мотивационни схеми: месечни, тримесечни, шестмесечни, годишни.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (4) DSK Bank employees are paid the following types of variable remuneration:<br>a) annual bonus: for headquarter employees who are not included in current motivation schemes (monthly, quarterly, six-monthly, annual), after taking into account the fulfilment of annual goals.<br>b) bonuses under current motivation schemes: monthly, quarterly, six-monthly, annual.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| (5). Изплащането на променливото възнаграждение става след одобрение на съответния компетентен орган, а именно Главен финансов директор и Главен изпълнителен директор                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | (5) The payment of the variable remuneration takes place after the approval of the relevant competent authority - the Chief Financial Officer and the Chief Executive Officer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| (6). При влошени финансови показатели на Банка ДСК и/или бизнес линията, Банката си запазва правото да не изплаща бонуси, независимо от нивото на индивидуално представяне или принос на отделни служители.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | (6) In case of deteriorating financial indicators of DSK Bank and/or the business line, the Bank reserves the right not to pay bonuses, regardless of the level of individual performance or contribution of individual employees.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| (7) Когато Банката не е или е вероятно да не бъде в състояние да поддържа стабилна капиталова база - променливите възнаграждения се намаляват като сума за разпределяне частично или напълно за отчетната година                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | (7) If the Bank is unable or likely to be unable to maintain a stable capital base, the -variable remuneration is reduced as an amount to be distributed partially or fully for the reporting year.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| (8) Детайлното познаване и спазване на приложимите нормативни актове, вътрешни правила, етични стандарти и поведение, разбирането на техните цели, тяхното стриктно спазване, предпазват дружеството от рискове и защитават неговата репутация. Променливото възнаграждение може да бъде намалено в случай на допуснати злоупотреби и неспазване на установените правила.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (8) Detailed knowledge and compliance with the applicable legal acts, internal rules, ethical standards, and behaviour, understanding their goals, their strict compliance, protect the company from risks and protect its reputation. The variable remuneration shall be reduced in case of abuses and non-compliance with the established rules.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| (9) Служителите могат да получават финансови и нефинансови стимули за постигнати конкретни лични и/или екипни резултати от определени дейности и за определени периоди – проявени лоялност и коректност, предотвратяване на измама и др.<br>За изпълнение на важни и спрочни задачи или проекти могат да се изплащат и целеви награди.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | (9) Employees can receive financial and non-financial incentives for specific personal and/or team results achieved from certain activities and for certain periods - demonstrated loyalty and correctness, prevention of fraud, etc.<br>Target rewards can also be paid for the completion of important and urgent tasks or projects.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| (10) При наличие на някое от следните условия, служителят не получава променливо възнаграждение:<br>1. при констатирано неизпълнение на поставени задачи при оценяването или допуснати нарушения в изпълнение на служебни задължения, а именно за нарушаване на вътрешните правила и трудова дисциплина, съгласно Правилника за вътрешния трудов ред, на професионалната етика съгласно Етичния кодекс и други, както и при налагане на дисциплинарни наказания по реда на Кодекса на труда; служителите се санкционират чрез лишаване изцяло или частично от променливо възнаграждение.<br>2. На напусналите служители и на тези, които са в процес на прекратяване на трудовия си договор, а именно чл. 325 | (10) If any of the following conditions are present, the employee is deprived of variable remuneration:<br>1. In the event of non-fulfilment of assigned tasks during the evaluation or committed violations in the performance of official duties, namely for violation of the internal rules and labor discipline, according to the Internal Labour Rules and Regulations, of professional ethics according to the Ethics Code and others, as well as when imposing disciplinary measures and penalties under the Labor Code, employees are sanctioned by full or partial deprivation of variable remuneration.<br>2. To employees who have left and those who are in the process of terminating their employment contract, upon Art. 325 and Art. 326 of the Labor Code (except for cases of retirement and upon |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| и чл. 326 от Кодекса на труда (с изключение на случаите на пенсиониране“ и при прекратяване на договора за заместване при завръщане на работа на титуляра), към датата на плащане, променливо възнаграждение не се изплаща.                                                                                                                                                                                                      | termination of the replacement contract for the position holder's return to work), on the date of payment, variable remuneration is not paid.                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3. Не се изплаща променливо възнаграждение на служител, независимо от постигнатите индивидуални резултати, ако те са постигнати в ущърб на Банката, на други служители или клиенти.                                                                                                                                                                                                                                              | 3. No variable remuneration shall be paid to an employee, regardless of the achieved individual results, if they are achieved to the detriment of the Bank, other employees, or customers.                                                                                                                                                                                                                                  |
| (11) (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Променливото възнаграждение се дължи на служители, които през предходната календарна година, за която се изплаща бонусът, са отработили най-малко 180 дни. Изключения се допускат след предварително одобрение от прекия ръководител и съответния ресорен ръководител на направление или Главният изпълнителен директор.                                                          | (11) (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The variable remuneration is payable to employees who have worked at least 180 calendar days during the preceding calendar year for which the bonus is granted. Exceptions may be allowed subject to prior approval by the direct manager and the respective Head of division or CEO in charge.                                                                       |
| <b>V. Целеполагане и оценяване</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>V. Goals setting and evaluation</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Чл. 11. Оценяването на служителите е на база изпълнението на предварително утвърдени показатели, заложи в различни мотивационни схеми и системи за стимулиране. То се извършва в началото на всеки следващ отчетен период и се отнася за представянето на служителя през същия този период. Служителите се запознават и приемат поставената им оценка.                                                                           | Art. 11. The evaluation of employees is based on the performance of pre-established indicators laid down in various motivational schemes and systems for motivation. It is carried out at the beginning of each subsequent accounting period and refers to the employee's performance during the same period. Employees get acquainted and accept their assessment.                                                         |
| Чл. 12. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Целеполагането се извършва в началото на всеки период /месец, тримесечие, шестмесечие, година/. Поставените цели трябва да бъдат ясни и измерими, достижими, времеви и да имат подходящи показатели за измерване (KPIs). Целите трябва да бъдат обвързани със стратегията и ценностите на Банката. Служителите се запознават своевременно и приемат поставените им за изпълнение цели. | Art. 12. (amended with SB decision dated 10.12.2025) Goal setting is performed at the beginning of each period /month, quarter, six months, year/. The goals set should be clear and measurable, achievable, time-bound and have appropriate measurement indicators (KPIs). The objectives must be linked to the Bank's strategy and values. Employees get acquainted in a timely manner and accept the goals set for them. |
| <b>VI. Мотивационни схеми</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>VI. Motivation Schemes</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Чл. 13. Мотивационните схеми представляват съвкупност от количествени и качествени критерии за стимулиране на работния процес, резултати или продажба на продукти. В зависимост от изпълнението и длъжността си служителите, включени в обхвата на съответната схема, получават бонуси на определени периоди през годината.                                                                                                      | Art. 13. Motivation schemes represent a set of quantitative and qualitative criteria for stimulating the work process, results or product sales. Depending on their performance and position, employees included in the scope of the respective scheme receive bonuses at certain periods during the year.                                                                                                                  |
| Чл. 14. Всяка мотивационна схема следва да съдържа следните параметри:<br>1. конкретните параметри на възнаграждението;<br>2. количествени и качествени показатели/критерии;<br>3. информация за звената и длъжностите, за които се отнася.                                                                                                                                                                                      | Art. 14. Each motivation scheme should contain the following parameters:<br>1. the specific parameters of the remuneration.<br>2. quantitative and qualitative indicators/criteria.<br>3. information about the units and positions to which it applies.                                                                                                                                                                    |
| Чл. 15. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Мотивационните схеми се изготвят и изменят по предложение на съответния ръководител на самостоятелно звено, като предложението предварително се съгласува със съответния ресорен                                                                                                                                                                                                       | Art. 15. (amended with SB decision dated 10.12.2025) Motivational schemes are prepared and amended upon the proposal of the relevant head of an independent unit, with the approval of the relevant head of division, with the Head of the                                                                                                                                                                                  |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ръководител на направление. с Директора на дирекция „Организация и анализ на данни за хората “ и дирекция „Оперативно управление на персонала и регулации“... Предложението се представя за окончателно одобрение от Главния финансов директор (CFO) и Ръководителя на Направлението Трансформация и Управление на промяната. Ресорните ръководители на направления отговарят за своите бизнес линии, както в ЦУ, така и клоновата мрежа. Ресорните структурни звена към Главен изпълнителен директор се одобряват еднолично от Главен изпълнителен директор.</p>                                                                                                                                                                                                 | <p>Organization and People Analytics Directorate and the People Operations and Governance Directorate. on the proposal. The approved proposal is then submitted for final approval by the Chief Financial Officer (CFO) and the Head of the Transformation and Change Management Division. Line managers are responsible for their business lines, both in the headquarter and the branch network. The departmental structural units direct to the Chief Executive Officer are approved by the Chief Executive Officer solely.</p>                                                                                                                                                                                                             |
| <p>Чл. 16. Ръководителите на съответните структурни звена запознават своевременно служителите с параметрите на приложимата мотивационната схема и поставените им за изпълнение цели.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Art. 16. The heads of the relevant structural units inform the employees in a timely manner about the parameters of the applicable motivational scheme and the goals set for their implementation.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>VII. Социални придобивки</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>VII. Benefits</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>Чл. 17. Социални придобивки са възнаграждения и придобивки със социален характер, които не са обвързани с постигане на конкретни резултати и индивидуалния принос – ваучери за храна, допълнително здравно осигуряване, подаръчни ваучери и други.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Art. 17. Social benefits are rewards and benefits of a social nature that are not linked to the achievement of specific results and the individual contribution - food vouchers, additional health insurance, gift vouchers and others.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Чл. 18. Социалните придобивки се въвеждат и могат да се променят по решение на двама изпълнителни директори, в зависимост от нуждите, приоритетите, законодателството, социалната политика на правителството и други важни фактори.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Art. 18. Social benefits are introduced and can be changed by the decision of two executive directors depending on the needs, priorities, legislation, social policy of the government and other important factors.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>VIII. Специфични правила при определяне възнагражденията на някои категории служители</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p><b>VIII. Specific rules for determining the remuneration of certain categories of employees</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>Чл. 19. (1) (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението на служителите, заети в извършваната от Банката дейност като инвестиционен посредник следва да е в съответствие с Закона за пазарите и финансовите инструменти, Закон за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране, Делегиран регламент (ЕС) 2017/565 на Комисията от 25 април 2016 година за допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване на дейност от инвестиционните посредници и Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции (CRR).</p> | <p>Art. 19. (1) (amended with SB decision dated 10.12.2025) The remuneration of employees employed by the Bank as an investment funds should be in accordance with the Markets and Financial Instruments Act, the Activities of Collective Investment Schemes and Other Collective Investment Undertakings Act, Commission Delegated Regulation (EU) 2017/565 of 25 April 2016 to supplement Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council regarding the organizational requirements and conditions for carrying out activities by investment intermediaries and Regulation (EU) No. 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential requirements for credit institutions (CRR).</p> |
| <p>Чл. 20. (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Възнаграждението на служителите, заети с оценка на кредитоспособността за недвижими имоти на потребителите следва да е в съответствие със Закона за кредитите за недвижими имоти на потребители.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Art. 20. (amended with SB decision dated 10.12.2025) Remuneration of employees engaged in assessing consumer real estate creditworthiness should be in accordance with the Consumer Real Estate Credit Act.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) Възнаграждението не е пряко обвързано и не зависи от размера или вида на отпуснатия кредит, както и от броя или от процента на одобрените искания за кредит.                                                                                                                                                                                                                      | (1) Remuneration is not directly linked and shall not depend on the amount or type of credit granted, as well as on the number or percentage of approved credit requests.                                                                                                                                                                                 |
| (2) Насърчават надеждното и ефективно управление на риска и не стимулират поемането на риск, надвишаващо приемливото за кредитора ниво.                                                                                                                                                                                                                                               | (2) Promote reliable and effective risk management and do not encourage risk-taking more than the level acceptable to the creditor.                                                                                                                                                                                                                       |
| (3) Когато кредиторът и кредитният посредник предлагат услугата по предоставяне на съвет, структурата на възнагражденията на извършващите тази дейност служители не отразява задължението им да действат в интерес на потребителя и не зависи от целите по отношение на продажбите.                                                                                                   | (3) If creditor and credit intermediary offer the service of providing advice, the remuneration structure of the employees performing this activity shall not reflect their obligation to act in the interest of the consumer and shall not depend on the sales objectives.                                                                               |
| Чл. 21. Възнаграждението на служителите с независими контролни функции следва да бъде предимно постоянно, за да отразява естеството на техните отговорности, независимо от резултатите на стопанските дейности, които те контролират. Методите, използвани за определяне на променливото им възнаграждение, не следва да излагат на риск обективността и независимостта на персонала. | Art. 21. The remuneration of employees with independent control functions should primarily be constant to reflect the nature of their responsibilities, regardless of the results of the economic activities they control. The methods used to determine their variable remuneration should not jeopardize the objectivity and independence of the staff. |
| Чл. 22. Променливото възнаграждение на служителите, които могат да повлияят на рисковия профил на Банката, но не са идентифициран персонал и не попадат в хипотезата на чл. 18, и могат да вземат решение за поемане на рискове, е ориентирано към балансиране на риск апетита, както и не зависи от бонусите с индивидуалните финансови резултати.                                   | Art. 22. The variable remuneration of employees who may affect the Bank's risk profile but are not identified staff and do not fall under the scope of Art. 18, and can decide to take risks, is oriented towards balancing the risk appetite, and does not depend on bonuses with individual financial results.                                          |
| <b>IX. Периодичен преглед и контрол</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>IX. Periodical review and control</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Чл. 23. Надзорният съвет на банката приема и контролира прилагането и периодичното преглеждане на политиките за възнаграждения по препоръка на независимия Комитет за възнагражденията. Дейността и структурата на комитета са уредени в Правила за работа на Комитета за възнагражденията на Банка ДСК АД.                                                                           | Art. 23. The Supervisory Board of DSK Bank adopts and controls the implementation and periodic review of remuneration policies on the recommendation of the independent Remuneration Committee. The activities and structure of the committee are regulated in the Rules of procedure of the Remuneration Committee of DSK Bank AD.                       |
| Чл. 25. Прилагането на политиките и процедурите за възнагражденията е обект на периодичен и независим вътрешен преглед най-малко веднъж годишно от Управление Вътрешен одит.                                                                                                                                                                                                          | Art. 25 The implementation of remuneration policies and procedures is subject to periodic and independent internal review at least once per year by the Internal Audit Department.                                                                                                                                                                        |
| Чл. 26. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Дирекция Управление на стратегическия риск, Управление Правно и Дирекция Нормативно съответствие, в това число вътрешния контрол по инвестиционната дейност участват в съгласуването на настоящата политика.                                                                                                                        | Art. 26. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The Strategic Risk Management Directorate, Legal Directorate and Compliance Directorate, including internal control of the investment activity participates in the review of the current policy.                                                                                                |
| <b>X. (нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Преходни и заключителни разпоредби</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>X. (new, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Transitional and closing provisions</b>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| § 1. Звеното за проверка на съответствието-отдел Вътрешен контрол на инвестиционната дейност извършва преглед на разпоредбите от настоящата Политика, свързани с възнагражденията на служителите участващи в                                                                                                                                                                          | § 1. The unit for verification of compliance - Internal control of the investment activity Section reviews the provisions of this Policy, related to the staff involved in the provision of investment and additional services once a year. The results of the review                                                                                     |



|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги shall be submitted in a report to the Management Board by 31 January of the following year.                                                                                                                      | предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги shall be submitted in a report to the Management Board by 31 January of the following year.                                                                                                  |
| доклад до Управителния съвет в срок до 31 януари на следващата година.                                                                                                                                                                                                 | § 2. With regard to the staff involved in the provision of investment and additional services, upon permission of the Financial Supervision Commission a different level of ratio between their fixed and variable remuneration may be determined. |
| § 2. По отношение на служителите, участващи в предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги с разрешение на Комисията за финансов надзор може да се определи различно ниво на съотношение между постоянните и променливите елементи на техните възнаграждения. |                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                       |                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>XI. Поддържане на документа</b>                                                                                                    | <b>XI. Document maintenance</b>                                                                                                              |
| Настоящата Политика е изготвена на български и английски език, като при противоречие между същите, приоритет ще има българският език. | This Policy is drafted both in Bulgarian language and English language. In the event of discrepancies, the Bulgarian language shall prevail. |
| Всички искания за промени или допълнения трябва да бъдат адресирани до:                                                               | Any requests for changes or amendments have to be addressed to:                                                                              |

|                                            |                              |
|--------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Отговорно лице:/Responsible person/</b> | Ана Георгиева/ Ana Georgieva |
|--------------------------------------------|------------------------------|

|                                                              |                          |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Имейл на отговорното лице Responsible person's Mail/:</b> | Ana.Georgieva@dskbank.bg |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------|

|                                                                                                       |                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Отговорно звено-составител/ Собственик на документа Responsible Organizational Unit – Compiler</b> | Дирекция Оперативно Управление на Персонала и Регулации /People Operations and Governance Directorate |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Съгласуващи звена /Consulted Units</b> | Дирекция Нормативно съответствие, в това число, функцията свързана с противодействието на изпирането на пари и финансирането на тероризма (ПИП/ФТ) и вътрешен контрол по отношение на инвестиционната дейност/Compliance Directorate, including the function related to anti-money laundering and countering the financing of terrorism (AML/CFT) and internal control of the investment activity, Управление Правно/Legal Directorate, Дирекция Управление и подобряване на процеси /Process Governance and Improvement / Дирекция Управление на стратегическия риск / Strategic Risk Management Directorate / Глобални пазари / Global markets |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Версия на документа/<br>Version number/ | Версия:<br>Валидна от-до/<br>Version: Valid<br>from – to | Съставител на<br>версията (Собственик<br>на документа)<br>Version compiler<br>(Document Owner) | Одобряващ<br>Approver            | Причини за приемане<br>Grounds for adoption                                                                                           |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01.                                     | 14.02.2024 -<br>10.12.2025                               | Human Resources<br>Department                                                                  | SB decision, dated<br>14.02.2024 | Допълване на вътрешно-нормативната рамка, касаеща възнагражденията на част от служителите/To fulfil the internal normative framework, |



|                                                                        |                      |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group | Code: PL_TCM_3.01_01 |
| Approval date: 10.12.2025                                              | Version: 02          |

|     |                                          |                                                                                                         |                               |                                                                       |
|-----|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|     |                                          |                                                                                                         |                               | regarding the remuneration for part of the employees                  |
| 02. | 10.12.2025 – до отмяна/ until revocation | Дирекция Оперативно Управление на Персонала и Регулации<br>People Operations and Governance Directorate | SB decision, dated 10.12.2025 | Изпълнение на одитни препоръки / Fulfillment of audit recommendations |