



Policy

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

Code:	PL_TCM_3.01_01
Document classification:	Level 2
Version	01
Approval date:	14.02.2024
Entry into force date:	14.02.2024
Document Owner:	Human Resources Directorate
Approver:	Supervisory Board
Impacted areas:	All
Replaced document:	
Related Higher Level Internal Acts and Owners ¹	
Relevant Strategies	-

Document Owners
Human Resources Directorate

¹ *In case of policies*

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

I. Общи положения и нормативна рамка	I. General Provisions and legal framework
Чл. 1. Настоящата политика за възнагражденията има за цел да регламентира правилата и принципите за формиране, структуриране, обхват и изплащане на възнагражденията на неидентифицирания персонал.	Art. 1. The present remuneration policy aims to regulate the rules and principles for the formation, structure, scope, and payment of the remuneration of the unidentified staff.
Чл. 2. Чрез Политиката за възнаграждения на неидентифицирания персонал се цели привличане, задържане, мотивиране, развитие и създаване на възможности за успешна реализация на служителите.	Art. 2. The Remuneration policy of unidentified staff aims to attract, retain, motivate, develop, and create opportunities for the successful realization of the employees.
Чл. 3. Политиката за възнагражденията на неидентифицирания персонал е разработена 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. The Remuneration policy of unidentified staff is developed 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. Нормативни актове, относими към Политиката:	Art. 4. Acts related to the Policy:
a) Наредба № 4 на БНБ от 21 декември 2010 г. за изискванията към възнагражденията в банките	a) Ordinance 4 of Bulgarian National Bank from December 21, 2010, on requirements for remuneration in the banks
b) Кодекс на труда	b) Labour Code
c) Кодекса за социално осигуряване	c) Social security Code
d) Закон за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ)	d) Financial Instruments Markets Act
e) Закон за дейността на колективните инвестиционни схеми и други предприятия за колективно инвестиране (ЗДКИСДПКИ)	e) Activities of collective investment schemes and other collective investment enterprises Act
f) Закон за кредитите за недвижими имоти на потребители	f) Consumer Real Estate Credit Act
g) 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	g) 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
h) 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)	h) Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

	requirements for credit institutions and investment firms (CRR)
i) Правила за вътрешна организация на Банка ДСК като инвестиционен посредник	i) Rules for internal organization of DSK Bank as an investment firm
j) Правила за конфликт на интереси като инвестиционен посредник	j) Rules for conflict of interest as an investment firm
k) Колективен трудов договор на Банка ДСК	k) Collective labour agreement of DSK Bank AD
l) Вътрешни правила за работната заплата на Банка ДСК	l) Internal salary rules of DSK Bank
m) Политика за възнагражденията на идентифицирания персонал на Банка ДСК АД и дъщерните дружества	m) Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group
n) Политика за възнагражденията на ОТП Груп.	n) Remuneration Policy of OTP Group
o) Политика за възнагражденията на служителите, участващи в предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги в Банка ДСК АД	o) Remuneration policy for employees involved in the provision of investment and additional services at DSK Bank AD
p) EBA/GL/2021/04 Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/EU (второ издание)	p) EBA/GL/2021/04 Guideline on remuneration policies under 2013/36/EU (CRD)
q) 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 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);	q) 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 staff members or categories of staff referred to in Article 92(3) of that Directive (RTS)
r) ESMA35-43-3565 Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID II за възнагражденията	r) ESMA35-43-3565 Guidelines On certain aspects of the MIFID II remuneration requirements

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

II. Основни принципи	II. Main Principles
Чл. 5. Политиката прилага следните принципи:	Art. 5. The Policy applies the following principles:
(1) Отразява бизнес стратегията на Банковата група, толерантността ѝ към поемането на рисковете, целите, ценностите и дългосрочните ѝ интереси	(1) Reflects the DSK Group's business strategy, risk appetite, goals, values, and long-term interests.
(2) Трябва да бъде прозрачна в рамките на организацията и представяна по подходящ начин извън нея	(2) It must be transparent within the organization and appropriately represented outside it
(3) Надзорният съвет периодично преглежда и оценява политиката, както и прилагането ѝ	(3) The Supervisory Board periodically reviews and evaluates the policy as well as its implementation
(4) Променливото възнаграждение трябва да се определя на базата на комбинацията между личния принос и общия резултат	(4) The variable remuneration shall be determined based on the combination of personal contribution and overall performance
(5) Равенство - При структуриране на пакета материални придобивки не се допуска дискриминация на основата на пол, възраст, раса, религия и пр.	(5) Equality - When structuring the package of social benefits, discrimination on the basis of gender, age, race, religion, etc. is not allowed.
(6) Възнаграждението не трябва да се формира така, че да провокира служителите да се отклонят от задълженията си за отговорно кредитиране и предлагане на клиентите на продукти, подходящи за техните потребности и състояние	(6) 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
(7) 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	(7) 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.
(8) Възнаграждението се структурира така, че да стимулира добросъвестното, прозрачно и професионално изпълнение на задълженията, като се отчитат правата и интересите на клиентите	(8) Remuneration is structured in such a way as to stimulate conscientious, transparent, and professional performance of duties, considering the rights and interests of clients
(9) При определяне на възнаграждението се взема предвид личното представяне, базиращо се на количествени и качествени показатели, които стимулират поведение в съответствие с приложимите регулаторни изисквания и вътрешни правила, а именно Етичния кодекс на Банка ДСК	(9) When determining remuneration, personal performance is considered, based on quantitative and qualitative indicators that stimulate behavior in accordance with the applicable regulatory requirements and internal rules, namely the Ethics Code of DSK Bank
III. Обхват и нива	III. Scope and levels
Чл. 6. Политиката за възнагражденията на неидентифицирания персонал е разработена на две нива:	Art. 6. Remuneration policy of unidentified staff
(1) възнаграждения на служителите - справедливо и мотивиращо заплащане за възложените отговорности и за нивото на изпълнение на поетите задълженията	(1) employee remuneration - fair and motivating pay for the assigned responsibilities and for the level of performance of the assumed duties

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

(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
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: 1. Основна работна заплата – възнаграждение за определени задължения и отговорности, присъщи за дадена длъжност и работно време. 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 labor remuneration, according to the Labor Code and are: 1. Basic salary – remuneration for certain duties and responsibilities inherent in each position and working hours. 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. Условиата 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 canceled by the Bank, regardless of the results.
(4). Постоянното възнаграждение за всеки служител, се определя вземайки се предвид отговорностите за съответната длъжност, сложността на трудовите функции и квалификация, нивото на заплащане в отрасла, 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.

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

(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.	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 във всяка мотивационна схема е качеството на изпълняваната работа и поведенчески модели, съответстващи на ценностите в Банката.	(3) In addition to quantitative criteria for determining the variable remuneration, a mandatory element in any motivational scheme is the quality of the work performed and behavioral models corresponding to the Bank's values.
(4). На служителите в Банка ДСК се изплащат следните видове променливи възнаграждения : 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. б) бонуси по текущи мотивационни схеми: месечни, тримесечни, шестмесечни, годишни.	(4) DSK Bank employees are paid the following types of variable remuneration: a) annual bonus: for headquarter employees who are not included in current motivation schemes (monthly, quarterly, six-monthly, annual), after taking into account the fulfillment of annual goals. 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	(8) Detailed knowledge and compliance with the applicable legal acts, internal rules, ethical standards, and behavior, 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.

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

допуснати злоупотреби и неспазване на установените правила.	
(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. За изпълнение на важни и срочни 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. Target rewards can also be paid for the completion of important and urgent tasks or projects.
(10) При наличие на някои от следните условия, служителят не получава променливо възнаграждение: 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. 2. На напусналите служители и на тези, които са в процес на прекратяване на трудовия си договор, а именно чл. 325 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. 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.	(10) If any of the following conditions are present, the employee is deprived of variable remuneration: 1. In the event of non-fulfillment 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 penalties under the Labor Code, employees are sanctioned by full or partial deprivation of variable remuneration. 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 termination of the replacement contract for the position holder's return to work), on the date of payment, variable remuneration is not paid. 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.
V. Целеполагане и оценяване	V. Goals setting and evaluation
Чл. 11. Оценяването на служителите е на база изпълнението на предварително утвърдени показатели, заложен 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. 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 и приемат поставените им за изпълнение цели.	Art. 12. 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 and accept the goals set for them.

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

VI. Мотивационни схеми	VI. Motivation Schemes
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: 1. конкретните параметри на възнаграждението; 2. количествени и качествени показатели/критерии; 3. информация за звената и длъжностите, за които се отнася.	Art. 14. Each motivation scheme should contain the following parameters: 1.the specific parameters of the remuneration. 2. quantitative and qualitative indicators/criteria. 3. information about the units and positions to which it applies.
Чл. 15. Мотивационните схеми се изготвят и изменят по предложение на съответния ръководител на самостоятелно звено, с одобрението на съответния ресорен ръководител на направление и Главния изпълнителен директор, съгласувано с Директор на Дирекция Човешки ресурси. 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	Art. 15. 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 and the Chief Executive Officer, coordinated with the Director of the Human Resources Directorate. 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.
Чл. 16. Ръководителите на съответните структурни звена запознават своевременно служителите с параметрите на приложимата мотивационната схема и поставените им за изпълнение цели.	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.
VII. Социални придобивки	VII. Benefits
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.	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.
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.	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.
VIII. Специфични правила при определяне възнагражденията на някои категории служители	VIII. Specific rules for determining the remuneration of certain categories of employees
Чл. 19. (1) Възнаграждението на служителите, заети в извършваната от Банката дейност като инвестиционен посредник 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	Art. 19. (1) The remuneration of employees employed by the Bank as an investment funds is 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 4 Council

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

допълване на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на 4 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 и инвестиционните посредници (CRR)	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 and investment intermediaries (CRR)
(2) Структурите в Банката, предоставящи инвестиционни услуги, включват в своите мотивационните схеми критерии за коригиране на променливото възнаграждение, в случай на установено неправомерно поведение.	(2) The structures in the Bank providing investment services include in their motivation schemes criteria for adjusting the variable remuneration, in case of detected illegal behavior.
Чл. 20. Възнаграждението на служителите, заети оценка на кредитоспособността за недвижими имоти на потребителите е в съответствие с Закона за кредитите за недвижими имоти на потребители.	Art. 20. Remuneration of employees engaged in assessing consumer real estate creditworthiness is in accordance with the Consumer Real Estate Credit Act.
(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, надвишаващ 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.
IX. Периодичен преглед и контрол	IX. Periodical review and control
Чл. 23. Надзорният съвет на банката приема и контролира прилагането и периодичното преглеждане на политиките за възнагражденията по препоръка на независимия Комитет за възнагражденията. Дейността и	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

Regulation Name: Remuneration Policy of DSK Bank and DSK Banking Group	Code:PL_TCM_3.01_01
Approval date: 14.02.2024	Version: 01

структурата на комитета са уредени в Правила за работа на Комитета за възнагражденията на Банка ДСК АД.		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.		
X. Поддържане на документа		X. Document maintenance		
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:		
Отговорно лице:/Responsible person/	Радослава Кроснева/ Radoslava Krosneva			
Имейл на отговорното лице Responsible person's Mail/:	Radoslava.Krosneva@dskbank.bg			
Отговорно звено-съставител/ Собственик на документа Responsible Organizational Unit – Compiler	Дирекция Човешки ресурси /Human Resources Department			
Съгласуващи звена /Consulted Units	Управление Нормативно съответствие /Compliance Directorate, Управление Правно/Legal Directorate, Дирекция Управление и подобряване на процеси /Process Governance and Improvement			
Версия на документа/ Version number/	Версия: Валидна от-до/ Version: Valid from – to	Съставител на версията (Собственик на документа) Version compiler (Document Owner)	Одобряващ Approver	Причини за приемане Grounds for adoption
01.	14.02.2024	Human Resources Department	SB decision, dated 14.02.2024	Допълване на вътрешно-нормативната рамка, касаеща възнагражденията на част от служителите/To fulfill the internal normative framework, regarding the remuneration for part of the employees
Дата на периодичен преглед Periodic review date	Извършен от Performed by	Собственик на документа Document owner		Следваща дата за преглед Next review date
xxx	xxx	Human Resources Directorate		14.02.2025