dskbank otp group		Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group Политика за възнагражденията на идентифицирания персонал на Банка ДСК АД и дружествата от Банковата група на ДСК
POLICY ПОЛИТИКА		
Код/ Code:	PL_TCM_3.01_03	
Класификация на документа/ Document classification:	Ниво 2/ Level 2	
Версия/ Version:	05	
Дата на одобрение/ Approval date:	10.12.2025	
Влиза в сила от/ Entry into force date:	10.12.2025	
Собственик на документа/ Document Owner:	People Operations and Governance Directorate	
Одобряващ/ Approver:	Supervisory Board	
Засегнати функции, звена/ Impacted areas:	Identified staff	
Отменен документ/ Repealed document:		
Свързани вътрешни актове от същото[1] или по-високо ниво Related Higher or Same[2] Level Internal Acts		Собственици на документи Document Owners
Релевантна стратегия Relevant Strategy	Неприложимо/ N/A	

[1] Без Правила
[2] Without Rules

Table of Contents/ Съдържание

I. INTORDUCTORY PROVISIONS	I. УВОДНИ РАЗПОРЕДБИ
(1) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The purpose of the regulation is to lay down the rules of the Remuneration Policy of identified staff in DSK Bank /hereinafter referred to as the Remuneration Policy/the Policy/, as an OTP Banking Group Enterprise in accordance with the provisions of the OTP Banking Group's Remuneration Policy.	(1) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025 г., в сила от 01.01.2024 г.) Целта на настоящия документ е да определи политиката за възнагражденията за идентифицирания персонал на Банка ДСК /наричано по-долу Политиката за възнагражденията/Политиката/, в качеството на член на Банковата група ОТП и в съответствие с Политиката за възнагражденията на групата.
II. GENERAL PROVISIONS	**II. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ**
(2) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) The DSK Group's Remuneration Policy is an integral part of the corporate governance system and must be enforced throughout the entire DSK Banking Group. The purpose of the DSK Group Remuneration Policy is, remaining within the Banking Group's risk-tolerance capacity, to recognize the performance of the DSK Bank 's managers and the DSK Group Subsidiaries who have a material impact on the risk profile, in contributing to results at the bank and at group level including those managers who are directly or indirectly involved in the provision of investment and ancillary services, and to provide an incentive for performance, in such manner as to be consistent with:	(2) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Политиката за възнагражденията на Банка ДСК е неразделна част от системата за корпоративно управление и се прилага в цялата група на Банка ДСК. Целта на Политиката за възнагражденията е да оцени, в рамките на стратегията на групата по отношение на риска, представянето на ръководителите на Банка ДСК и дъщерните дружества, които имат пряко влияние върху рисковия профил на банката, и имат съществен принос към резултатите на банката и на цялата група, включително на ръководителите, които пряко или косвено участват в предоставянето на инвестиционни и допълнителни услуги и има за цел да стимулира добрите резултати чрез:
a/ effective and successful risk management, and not to encourage the assumption of risks that exceed the risk-assumption limits of DSK Bank and the DSK Group subsidiaries,	а/ ефективно и успешно управление, без да насърчава поемането на риск извън определените лимити от Банка ДСК и дъщерните и дружества;
b/ the development strategy, corporate culture and values, aimed at the long-term performance of the Bank and the entire group, the promotion of strong performance and the	б/ стратегия за развитие, корпоративна култура и ценности, насочени към дългосрочни резултати на банката и цялата група; насърчаване на добрите постижения и осигуряване на подходящи мерки за избягване на конфликт на интереси;

establishment of appropriate measures to avoid conflicts of interest,	
c/ the requirement to establish a gender-neutral remuneration policy, which means the development of a remuneration policy and practice based on equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value. A job classification system is used to determine pay, based on the same criteria for men and women and designed to exclude any discrimination.	в/ неутралитет по отношение на пола, което означава еднакво заплащане на мъже и жени за еднакъв труд или труд с еднаква стойност. За определяне на заплащането се използва система за класификация на длъжностите, която се основава на едни и същи критерии за мъжете и жените и се изготвя така, че да изключва всякаква дискриминация.
d/ the requirement to integrate sustainability risks.	г/ интегриране на рисковете за устойчивост.
II.1. Scope of the regulation	**II.1. Обхват**
II.1.1. Institutional scope	**II.1.1. Институционален обхват**
(3) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The present Policy is applicable to DSK Bank AD and it`s subsidiaries, listed in PL_TCM_3.01_03_App_01 Companies within the institutional scope.	(3) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Настоящата Политика е съответно приложима за Банка ДСК АД и дъщерните дружества, които са обект на консолидация /изброени в PL_TCM_3.01_03_App_01 Институционален обхват на Политиката по възнагражденията/.
(4) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The DSK Group Subsidiaries, listed in PL_TCM_3.01_03_App_01 Companies within the institutional scope, accept the provisions of the Policy as binding upon themselves and the identified staff members at the specific subsidiaries by adopting this regulation.	(4) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Дъщерните дружества на Банка ДСК, изброени в PL_TCM_3.01_03_App_01 Компании в институционалния обхват, приемат разпоредбите на тази Политика и се задължават да я прилагат както за себе си, така и за служителите в обхвата на идентифицирания персонал в дъщерните дружества.

(5) All the DSK Group Subsidiaries have an obligation and responsibility to apply the provisions stated in this regulation, with consideration to the applicable laws, and if the law stipulates this, they must comply with their notification, registration and disclosure obligations relating to the DSK Group Remuneration Policy promptly, within the deadline stipulated by the law.	(5) Всички дъщерни дружества на Банка ДСК имат задължението и отговорността да прилагат разпоредбите, посочени в тази политика, като вземат предвид приложимото законодателство, и ако същото предвижда това, да спазват изискванията за уведомяване, регистрация и задължения за разкриване на информация във връзка с настоящата Политика, съгласно приложимите срокове.
(6) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) If the provisions of local laws and the Supervisory Authority with competence over the DSK Group Enterprise define mandatorily applicable requirements or rules that differ from this Policy, the application of local laws and supervisory-authority requirements shall prevailin every case, and therefore the provisions of this Policy, in such cases, shall be applicable only insofar as this is permitted by the local legal provisions and supervisory-authority requirements.	(6) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Ако разпоредбите на приложимото законодателство или съответният надзорен орган с компетентност над дружество от Групата на ДСК определят задължително приложими изисквания или правила, които се различават от предвиденото в настоящата Политика, прилагането на приложимото законодателство и изискванията на съответния надзорен орган се ползват с приоритет във всеки случай, и следователно разпоредбите на тази Политика в такива случаи са приложими само доколкото не им противоречат.
(7) If a DSK Group Enterprise is prudentially consolidated into the DSK Group after the entry into force of this regulation, the provisions of the DSK Group Remuneration Policy must be applied to the relevant DSK Group Enterprise starting from the date when the prudential consolidation becomes final. This rule shall not be applicable if the prudential consolidation is extended, in connection with an acquisition, to a DSK Group Enterprise that is classed as an institution, which even prior to it joining the DSK Banking Group has already had a remuneration policy consistent with the requirements of CRD IV, and where the purpose of the acquisition was to dissolve the subsidiary through legal succession (acquisition, merger) following an integration period of predefined duration.	(7) Ако предприятие от Групата на ДСК бъде пруденциално консолидирано след влизане в сила на тази политика, разпоредбите на Политиката се прилагат към съответното предприятие, считано от датата, на която пруденциалната консолидация става факт. Това правило не е приложимо, ако пруденциалната консолидация е в следствие на придобиване от Групата ДСК на търговско дружество, което е класифицирано като институция, което дори преди присъединяването си към Банковата група на ДСК вече е имало политика за възнаграждения, съответстваща на изискванията на CRD IV и когато целта на придобиването е била да се прекрати дъщерното дружество чрез правоприемство (придобиване, сливане) след интеграционен период с предварително определена продължителност.
(8) If a DSK Group Enterprise is removed from the DSK Banking Group or excluded from the	(8) Ако предприятие бъде изключено от Банковата група ДСК или изключено от обхвата на пруденциалната

scope of prudential consolidation, the provisions of the Policy shall not be applicable from the date when the change becomes effective in accordance with local law.	консолидация, разпоредбите на Политиката не се прилагат от датата, на която промяната влезе в сила в съответствие с приложимото законодателство.
II.1.2. Personal scope	II.1.2. Персонален обхват
(9) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) All the provisions of the Policy must be applied to identified staff members and certain provisions of the Policy must be applied to the entire staff of companies that fall within the institutional scope. For the purposes of this regulation, **personal scope shall be understood as meaning the identified staff members.**	(9) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Настоящата Политиката се прилага в цялост по отношение на идентифицирания персонал, а определени разпоредби на Политиката се прилагат за целия персонал на дружествата, които попадат в институционалния обхват. За целите на тази политика, **идентифицирания персонал ще се нарича персонален обхват.**
(10) Members of the Board of Directors/ Management Board and Supervisory Board of DSK Bank and DSK Group Enterprises classified as institutions (members of management bodies) and executive officers, heads of divisions of these institutions (CEO, Deputy CEOs) are classified as identified staff members. Members of the management bodies of DSK Bank belong under the consolidated-level personal scope.	(10) Членовете на Съвета на директорите, съответно на Управителния съвет и Надзорния съвет, Изпълнителните директори, ръководителите на направления на Банка ДСК и на дружествата от Групата на Банка ДСК са класифицирани като идентифициран персонал. Членовете на управителните органи на Банка ДСК попадат в категория „консолидирано ниво“.
(11) Determining the personal scope of the Policy falls within the competence of the Supervisory Board of the DSK Bank, based on a proposal of DSK Bank's Remuneration Committee.	(11) Определянето на длъжностите в персоналния обхват на Политиката е в компетенциите на Надзорния съвет на Банка ДСК, на базата на предложения на Комитета за възнагражденията на Банка ДСК.
(12) The determination of the personal scope is based primarily on Commission Delegated Regulation (EU) 2021/ 923 (RTS), supplemented at sub-consolidated (group) level by the internal risk assessment criteria pertaining to DSK Bank. The provisions of the DSK Group Remuneration Policy apply the	(12) Определянето на персоналния обхват се основава предимно на Делегиран регламент (ЕС) 2021/923 (RTS) на Европейската комисия, допълнен на подконсолидирано (групово) ниво от вътрешните критерии за оценка на риска, отнасящи се до Банка ДСК. Разпоредбите на Политиката за възнагражденията на Група ДСК следват принципа на пропорционалност и при определяне на персоналния обхват.

principle of proportionality also in respect of determining the personal scope.	
(13) Within the scope of identified staff fall other employees after the following **quantitative** criteria are applied:	(13) В обхвата на идентифицирания персонал се включват и други служители, след прилагане на следните **количествени** критерии:
a/ the staff members these have been awarded in or for the preceding financial year a total remuneration that is equal to or greater than EUR 500 000;	а/ служители, които са получили през или за предходната финансова година общо възнаграждение, равно на или по-голямо от 500 000 EUR;
b/ where the institution has over 1 000 members of staff, the staff members are within the 0,3 % of staff, rounded to the next higher integral figure, which has, within the institution, been awarded the highest total remuneration in or for the preceding financial year on an individual basis.	б/ в институция с персонал над 1 000 служители, служителите, които попадат в първите 0,3 % от броя служители в рамките на институцията, закръглен до най-близкото по-голямо цяло число, които през или за предходната финансова година са получили най-високо общо индивидуално възнаграждение.
(14) The personal scope of the DSK Group Remuneration Policy has been determined at three levels:	(14) Персоналният обхват на Политиката за възнагражденията включва три категории персонал, според степента на риск, който управляват:
a/ **consolidated-level** personal scope includes those (staff members identified at consolidated level) whose professional activity has a material impact on the risk profile of the entire OTP Group;	**а/ консолидирано ниво:** включва членовете на идентифицирания персонал, чиято професионалната дейност има значително влияние върху рисковия профил на цялата група ОТП;
b/ **sub-consolidated-level** personal scope includes those (staff members identified at DSK Bank sub-consolidated level) whose professional activity has a material impact on the risk profile of DSK Bank and its subsidiaries;	**б/ подконсолидирано ниво:** включва членове, чиято професионална дейност има въздействие върху рисковия профил на Банка ДСК и нейни дъщерни дружества;
c/ **local** (individual) **-level** personal scope includes those (staff members identified at sub-consolidated level) whose professional activity has a material impact only on the risk profile of a specific institution.	в/ **местно** (индивидуално) **ниво** включва членове на идентифициран персонал от подконсолидирано ниво, чиято професионална дейност има значително влияние само върху рисковия профил на конкретно дружество.
(15) (amended with SB decision dated 10.12.2025) The Supervisory Board of DSK	(15) (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Надзорният съвет на Банка ДСК прави преглед на персоналния обхват като

Bank reviews the personal scope as part of the annual review of the Remuneration Policy, within the deadline under p.. 165. If following the annual review, at the latest by 30 September of that year, a new DSK Group Enterprise is prudentially consolidated or a significant organizational change takes place that affects DSK Bank , the Supervisory Board shall review the personal scope as part of an extraordinary review.	част от ежегодния преглед на Политиката на възнагражденията, в срока по т.. 165. Ако след годишния преглед, най-късно до 30 септември на същата година, ново дружество от Група ДСК бъде включено в пруденциалната консолидация или настъпи значителна организационна промяна, засягаща Банка ДСК Надзорният съвет извършва извънреден преглед на персоналния обхват.
(16) The Head of People Operations and Governance Directorate of DSK Bank (hereinafter referred to as: HRD) is required to supply data to the Human and Organization Development Directorate of the Group Governance and Operations Division of OTP Bank Plc. (hereinafter referred to as: **HODD**) about any changes affecting their organization, the creation or termination of new management positions, and changes to the scope of authority or composition of the permanent committees, in respect of every calendar quarter, by the last day of that calendar quarter, for the purpose of taking measures necessary for the review of personal scope. As a general rule, the personal scope is reviewed twice a year, by 30 June and 30 November.	(16) Директор Дирекция Оперативно управление на персонала и регулации на Банка ДСК (ЧР) предоставя информация на Управление Човешки ресурси и Организационно Развитие на ОТП Банк (УЧРОР) за промяна в организационната структура, създадени и/или прекратени управленски позиции, промяна в предоставени правомощия или създаването на постоянно действащи комитети. Информацията се предоставя на тримесечна база, в срок до последния ден на тримесечието с цел актуализиране на персоналния обхват. Персоналният обхват се актуализира два пъти в годината, до 30 юни и до 30 ноември.
II.2. Interpretive provisions	**II.2. Термини**
a/ **Basic remuneration**: Basic remuneration (fixed remuneration) is the fixed part of the salary that is not related to the fulfillment bank, bank-group or individual-level targets; its main components are the person's basic salary, statutory wage supplements, the service recognition award specified in the collective agreement and other benefits, as well as any position-based benefits that also meet the criteria set out in p.(52) of this regulation. The basic remuneration is determined in advance and appropriately	a/ **Постоянно (базово; фиксирано) възнаграждение** е фиксирана част от работната заплата, която не е свързана с резултатите на банката, с индивидуалните или групови цели; то включва основна заплата, задължителни добавки към основната заплата, заплащания определени в колективния трудов договор и други добавки; възнаграждения за определени позиции, които отговарят на определени критерии описани в т. (52). Това възнаграждение е предварително одобрено и отразява професионалния опит и отговорностите свързани с конкретната длъжност или договор за управление.

reflects the person's professional experience and the level of responsibility associated with the job and may not be withdrawn unilaterally by the employer.	Постоянното възнаграждение не може да бъде оттеглено едностранно от страна на работодателя.
b/ **General Bonus Pool**: With regard to the evaluated year, the maximum amount that can be spent on performance-based remuneration, taking in to account the performance of the DSK Group, which is decided by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. within 45 days after the annual general meeting closing the evaluated year.	**б/ Основен бонус фонд:** Максималната сума, която може да бъде изразходвана за променливо възнаграждение, за оценяваната година, предвид резултатите на Група ДСК. Решава се от Надзорния съвет на ОТП в рамките на 45 дни след годишното общо събрание, приключващо оценяваната година.
c/ **Identified employee:** The employee or manager employed under another legal relationship that entails a personal obligation to work who, through his or her professional activity, has a material impact on an institution's individual or the group's risk profile in accordance with the criteria set out in Article 92(3) of Directive 2013/36/EU and in the Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923.	**в/ Идентифициран персонал:** персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на институцията в съответствие с критериите, посочени в член 92, параграф 3 от Директива 2013/36/ЕС и в Делегиран регламент (ЕС) 2021/923 на Комисията.
d/ **Banking Group Enterprise**: Banking Group Enterprise under consolidated or sub-consolidated supervision (Prudential Consolidation)	**г/ Предприятие на банкова група:** Предприятие на банкова група под консолидиран или субконсолидиран надзор (пруденциална консолидация).
e/ **Body exercising employer's rights**: Persons authorized to enter into, amend or terminate employment relations, respectively to sign employment contracts.	**д/ орган на Банка ДСК упражняващ правата като работодател /Работодателят/**: Лицата, които са оправомощени да встъпват в, изменят или прекратяват трудови правоотношения, съответно да подписват трудови договори.
f/ **Ex-ante risk adjustment**: A method applied when determining the remuneration limit amount available for performance-based remuneration, which ensures that all existing and / or potential risks relating to the Bank's	**е/ Предварителна оценка на риска:** метод за определяне на лимитите на променливото възнаграждение, който отчита съществуващите и/или потенциални рискове свързани с дейността на банката.

or Banking Group's activity are taken into account.	
g/ **Assessed year (accrual period):** the business year to which the measurement and evaluation of the relevant people's performance applies, and based on which the amount of performance-based remuneration is determined.	**ж/ Оценявана година:** финансова година, за която се оценява приносът на определени хора към резултатите на банката и за която се определя допълнително възнаграждение за постигнати резултати.
h/ **Deferral period:** Means, in respect of settling the performance-based remuneration, the duration of the postponement following the end of the assessed year, which may not be less than 4 years and for members of MB - not less than 5 years	**з/ Период на разсрочване**: период от време между определянето и получаването на променливото възнаграждение. Периодът на разсрочване е най-малко 4 години, а за членове на УС не по-малко от 5 години.
i/ **(amended with SB decision dated 10.12.2025)Institution:** In line with Article 4 of the CRR means, the credit institution and the investment firm.	**и/ (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Институция:** съгласно чл. 4 на CRR означава кредитна институция и - Инвестиционен посредник.
j/ **Significant Institution**: A large credit institution as defined in Article 4 (1) (146) of the CRR	**й/ Значима институция**: Голяма кредитна институция според дефиницията на чл. 4 (1) от CRR
k/ **Significant financial loss:** if a group member reports a significantly lower-than-planned or negative earnings in the given financial year that is not a result of the business strategy applicable to the given group member.	**к/ Значителна финансова загуба** е на лице, в случай че банката отчита през дадена финансова година значително по-ниска или отрицателна печалба, която не е в резултат на бизнес стратегията.
l/ **Extraordinary Bonus Pool:** The Supervisory Board of OTP Bank Plc. may decide to establish an extraordinary bonus pool in the case of an extraordinary business performance in the previous business year. The extraordinary bonus pool may be determined independently for each company operating in the Banking Group, provided that the extraordinary business performance of the company concerned is proven. Payments from the Extraordinary Bonus Pool may only	**л/ Извънреден бонус фонд:** Надзорният съвет на ОТП Банк може да вземе решение за извънреден бонус фонд, в зависимост от резултатите на групата за предходната година. Извънредният бонус пакет се определя независимо за всяко дружество от ОТП Груп, ако то има доказано преизпълнение на целите. Плащания, дори и да са спазени допълнителните условия, се извършват само ако Общата сума на основния и извънредния бонус фонд

be made - even if the additional conditions are met - if the quotient of the overall payment to be made at DSK Bank group level from the General and Extraordinary Bonus Pools and DSK Bank's Common Equity Tier 1 capital do not exceed 2%.	на ниво Групата на ДСК и базовия собствен капитал от първи ред на Банка ДСК, не надвишава 2%.
m/ **Supervisory Authority:** a body supervising the activities of the DSK Bank – BNB/ ECB.	**м/ Надзорен орган:** орган, който осъществява надзор на дейността на Банка ДСК – БНБ/ЕЦБ
n/ **Subsidiary's HR manager:** The Head of People Operations and Governance Directorate at DSK Bank who heads the sub-consolidated DSK group, and in the absence of such, the person appointed by the chief executive of the institution to perform such task.	**н/ HR мениджър на дъщерно дружество**: Директор Дирекция Оперативно управление на персонала и регулации в Банка ДСК, който оглавява подконсолидираната група, а при липса на такава, лицето, назначено от главния изпълнителен директор на институцията да изпълнява такава задача.
o/ **RORAC +:** ROE/ER the ratio of the return on equity ((ROE; adjusted "stock exchange" profit after tax divided by average equity) and the expected return (ER) of DSK Group.	o/ **Коефициент измерващ ефективността на капитала ROE/ER** е съотношението възвръщаемост на капитала където ROE е коригирана "stock exchange" печалба след данъци разделена на средния капитал) и очакваната възвръщаемост на капитала (ER) на Група ДСК.
p/ **Performance-based remuneration:** Performance-based remuneration (variable remuneration) is the part of the salary that motivates employees to perform their work in a way that takes account of the employer's objectives and interests and that enables employees to share in the employer's business success. Unless this regulation provides otherwise, all benefits not classed as basic remuneration shall be classed as performance-based remuneration.	**п/ Променливо възнаграждение**: Възнаграждение, основано на резултатите е частта от заплатата, която мотивира служителите да изпълняват работата си по начин, който отчита целите и интересите на работодателя, и който позволява на служителите да споделят в бизнес успеха на работодателя. Всички доходи, които не са класифицирани като основно възнаграждение, се класифицират като променливо възнаграждение.
q/ **Ex-post risk adjustment**: An adjustment method applied in order to ensure consistency between the level of performance-based remuneration and the risks assumed by the DSK Bank and the DSK Banking Group, which also takes in to account	**р/ Последваща оценка на риска** метод за промяна на променливото възнаграждение, на база на окончателните резултати и влиянието на рискове, които не са били предвидени в предварителната оценка на риска.

the impact of any risks not considered in the ex- ante risk adjustment.	
r/ **Retention period:** the period during which performance-based remuneration earned and granted in the form of instruments (e.g. shares, share-linked instruments, etc.) has already been awarded, but the beneficiary's right of disposal over the instruments is restricted. The retention period is independent of the deferral period	ф/ **Период на задържане**: е период, през който инструментите, които са били определени като променливо възнаграждение (performance-based), не могат да бъдат продавани или ползвани. Периодът на задържане е различен и не съвпада с периода на разсрочване.
s/ **Employment contract and employment relation:** Within the present Policy the terms employment contract, employment relation and any related terms should be interpreted broadly by including other contracts/relations by which natural persons hold positions within DSK Bank.	ц/ **Трудов договор и трудово правоотношение:** По смисъла на настоящата политика понятията трудов договор, трудово правоотношение и свързаните с тях понятия, следва да се тълкуват разширително и да включват и други договори/правоотношения, по които физически лица заемат длъжност/позиция в структурата на Банка ДСК.
II.3. (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Applicable Regulations and Basic Principles	**II.3. (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Приложими нормативни актове и основни принципи**
(17) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Applicable international, national and OTP Group regulation:	(17) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Приложими международни, национални, и групови /групата на ОТП/ нормативни актове:
a/ Directive (EU) 2019/878 of the European Parliament and of the Council amending Directive 2013/36 / EU as regards exempted entities, financial holding companies, mixed financial holding companies, remuneration, supervisory measures and powers and capital conservation measures (hereinafter: CRD V);	a/ Директива (ЕС) 2019/878 на Европейския парламент и Съвета променяща Директива 2013/36EU по отношение на освободените субекти, финансови холдинги, смесени финансови холдинги, възнаграждения, надзорни мерки и правомощия и мерки за опазване на капитала (CRDV);
b/ Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential requirements for credit institutions and	б/ Чл. 450 от Регламент (EU) 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета относно пруденциалните изисквания към кредитните институции (CRR);

investment firms and amending Regulation (EU) No 648/2012 (hereinafter: CRR),	
c/ Directive 2011/61 / EU of the European Parliament and of the Council of 8 June 2011 on Alternative Investment Fund Managers and amending Directives 2003/41 / EC and 2009/65 / EC and Regulations (EC) No 1060/2009 and (EU) No 1095/2010 Text with EEA relevance (hereinafter: AIFM Directive);	в/ Директива 2011/61 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2011 г. относно лицата, управляващи фондове за алтернативни инвестиции и за изменение на Директиви 2003/41 / ЕО и 2009/65 / ЕО и Регламенти (ЕО) № 1060/2009 и (ЕС) № 1095/2010 Текст от значение за ЕИП;
d/ Directive 2009/65 / EC of the European Parliament and of the Council of 13 July 2009 on the coordination of laws, regulations and administrative provisions relating to undertakings for collective investment in transferable securities (UCITS) (hereinafter: UCITS Directive);	г/ Директива 2009/65/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 г. относно координирането на законовите, подзаконовите и административните разпоредби относно предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК) (наричана по-нататък: Директива за ПКИПЦК);
e/ 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 comparable as material as that of staff members or categories of staff referred to in Article 92 (3) of that Directive (hereinafter: RTS);	д/ 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);
f/ Commission Delegated Regulation (EU) No 527/2014 of 12 March 2014 supplementing Directive (EU) No 2013/36 / EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards specifying the classes of instruments	е/ Делегиран регламент (ЕС) № 527/2014 на Комисията от 12 март 2014 г. за допълване на Директива (ЕС) № 2013/36 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти, определящи класовете инструменти, отразяващи адекватно кредитното качество на институция като

that adequately reflect the credit quality of an institution as a going concern and are appropriate to be used for the purposes of variable remuneration;	действащо предприятие и са подходящи да бъдат използвани за целите на променливото възнаграждение;
e[1]/(new, amended with SB decision dated 10.12.2025) 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 organisational requirements and operating conditions for investment firms and defined terms for the purposes of that Directive;	е[1]/ (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) 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 за даването на определения за целите на посочената директива;
g/ EBA / GL / 2021/04 Guidelines of the European Banking Authority on sound remuneration policies under Directive 2013/36 / EU (second edition);	ж/ EBA/GL/2021/04 Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно Директива 2013/36/EU (второ издание);
h/ Policy for remuneration of OTP Bank;	з/ Политика за възнагражденията на ОТП Банк;
i/Regulation governing the performance measurement and appraisal system for the managers of DSK Bank and Banking Group subsidiaries;	и/ Правила за измерване на резултатите и система за оценка на Банка ДСК и дъщерните дружества;
j/Laboure Code;	й/ Кодекс на труда (КТ);
k/ Credit Institutions Act (CIA);	к/ Закон за кредитните институции (ЗКИ);
l/Ordinance No. 4 of the BNB of 21 December 2010 on requirements to remuneration in banks;	л/ Наредба № 4 на БНБ от 21 декември 2010 г. за изискванията към възнагражденията в банките;
m/ Markets on Financial Instruments Act (MFIA);	м/ Закон за пазарите на финансови инструменти (ЗПФИ);
n/ Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013 (EBA / GL /2015/22);	н/ Насоки за разумни политики за определяне на възнагражденията съгласно член 74, параграф 3 и член 75, параграф 2 от Директива 2013/36/ЕС и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент (ЕС) № 575/2013 (EBA/GL/2015/22);

o/ Ordinance No. 48/2013 of the FSC on requirements to remunerations;	o/ Наредба № 48/2013 на КФН за изискванията към възнагражденията;
(17/A) (new with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Applicable internal act:	(17/A) (нов с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Приложими вътрешни нормативни актове:
a) PL_TCM_3.01_02 Diversity, equity, inclusion and belonging Policy of DSK Bank AD	a) PL_TCM_3.01_02 Политика за многообразие, справедливост, приобщаване и принадлежност на Банка ДСК АД
b) PL_TCM_3.01_01 Remuneration Policy of unidentified staff in DSK Bank AD and DSK Banking Group	b) PL_TCM_3.01_01 Политика за възнагражденията на неидентифицирания персонал на Банка ДСК АД и дружествата от Банковата група на ДСК
c) (repealed with SB decision dated 10.12.2025)	c) (отменен с реш. на НС от 10.12.2025)
d) PR_TCM_3.01.03 Internal Labour Rules	d) PR_TCM_3.01.03 Правилник за вътрешния трудов ред
e) RL_TCM_3.01.05 Rules for salary and benefits	e) RL_TCM_3.01.05 Правила работна заплата и придобивки
f) RL_TCM_3.01.07 Rules for Management of the Mandates within OTP Group	f) RL_TCM_3.01.07 Правила за управлението на мандатите в ОТП групата
g) TR_TCM_3.01.09 Rules of operation of the Remuneration Committee	g) TR_TCM_3.01.09 Правила за работата на Комитета по възнаграждения
h) (new with SB decision dated 10.12.2025) RL_CEO_1.15.03.02 Rules for capital markets	p/ (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) RL_CEO_1.15.03.02 Правила за капиталовите пазари
(18) Any mandatorily applicable EU laws, recommendations of authorities, or guidelines, published after the entry into force of this regulation, that by their content concern the DSK Group Remuneration Policy, must be applied as appropriate and taken into account	(18) Всяко приложимо и задължително европейско законодателство, препоръки на органи или насоки, публикувани след влизане в сила на тази политика и засягащи Политиката по възнагражденията на Банка ДСК следва да се приложат съответно и да се вземат предвид при следваща промяна на Политиката на Група ДСК.

in the next revision of the DSK Group Remuneration Policy.	
(19) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) The most important basic principle of the DSK Group Remuneration Policy is that remuneration shall be determined in a way that does not create conflicts of interest or incentives that could lead identified staff to prioritize their own interests or those of the Bank (including in its capacity as an investment intermediary) at the potential expense of any client and it makes the level of performance-based remuneration (variable remuneration)- subject to ex-ante and ex-post assessment of the risks with respect to identified staff - dependent on the extent to individual targets are achieved, with the proviso that the proportion of performance-based remuneration shall not exceed 100 percent of the basic remuneration in the case of any identified staff member. The rules on reducing performance-based remuneration to 100 percent and on reclaiming it shall be applicable according to the provisions set out in this regulation.	(19) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Основен принцип на Политиката е възнагражденията да се определят така, че да не създават конфликти на интереси или стимули, в резултат на които идентифицирания персонал 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, както и прилагането на предварителна и последваща оценка на риска при определянето на променливото възнаграждение на идентифицирания персонал. То зависи от степента на изпълнението на индивидуалните цели. Променливото възнаграждение не може да надхвърля 100% от постоянното. Правилата за намаляване на променливото възнаграждение до 100 процента и за неговото възстановяване се прилагат съгласно разпоредбите, посочени в настоящата политика. .
(19/A) (new with SB decision dated 10.12.2025) The Bank applies appropriate measures to ensure the risk alignment of remuneration even in cases where the exact quantification of risk exposure is not feasible, such as for reputational or operational risks. In such cases, the risk assessment is based on suitable proxies, including relevant risk indicators, capital requirements, or scenario analyses, to	(19/A) (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) Банката прилага подходящи мерки, за да гарантира съответствието на възнагражденията с поетия риск, дори и в случаите, когато точното количествено определяне на експозицията към риск не е възможно, като например при репутационен или оперативен риск. В такива случаи оценката на риска се основава на подходящи заместители, включително релевантни показатели за риск, капиталови изисквания или сценарийни анализи, с цел да се гарантира, че

ensure that remuneration outcomes adequately reflect the Bank's overall risk profile.	резултатите от възнагражденията адекватно отразяват общия рисков профил на Банката.
(20) Undertaking a commitment to pay the performance-based remuneration is permitted on an exceptional basis only, when hiring a new employee, for one year, with subsequent notification of the DSK Bank 's Supervisory Board. Guaranteed variable remuneration is exceptional and can only occur where the institution has a sound and strong capital base, in accordance section 6 of EBA/GL/2021/04.	(20) Поемането на ангажимент за изплащане на променливо възнаграждение е разрешено само по изключение, при наемане на нов служител, за една година, с последващо уведомяване на Надзорния съвет на Банка ДСК. Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя по изключение и може да се договаря само когато Банката има стабилна капиталова база съгласно раздел 6 на EBA/GL/2021/04.
(20/A) (new with SB decision dated 10.12.2025) The Bank takes into account all current and potential future risks, both on and off the balance sheet, when assessing performance and determining variable remuneration. The relevance of specific risk types is differentiated at the level of the institution, business units, and individual identified staff, recognising that while the Bank as a whole bears all types of risk, only certain risk categories may be relevant for particular business lines or individuals.	(20/А) (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) Банката взема предвид всички настоящи и потенциални бъдещи рискове — както вътре, така и извън баланса — при оценката на резултатите и определянето на променливото възнаграждение. Значимостта на отделните видове риск се диференцира на нивото на институцията, бизнес звената и отделните идентифицирани служители, като се признава, че макар Банката като цяло да поема всички видове риск, само определени категории рискове могат да бъдат релевантни за конкретни бизнес направления или отделни лица.
(20/B) (new with SB decision dated 10.12.2025) The Bank applies an appropriate balance between quantitative and qualitative criteria, as well as between absolute and relative performance measures, when assessing performance and determining variable remuneration. This balanced approach ensures that remuneration outcomes reflect both measurable financial results and qualitative	(20/Б) (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) Банката прилага подходящ баланс между количествените и качествените критерии, както и между абсолютните и относителните показатели за резултатност, при оценката на представянето и определянето на променливото възнаграждение. Този балансиран подход гарантира, че резултатите във възнагражденията отразяват както измеримите финансови резултати, така и качествените фактори, като спазване на нормативните изисквания, управление на

factors such as compliance, risk management, and adherence to the Bank's values and long-term objectives.	риска и придържане към ценностите и дългосрочните цели на Банката.
(20/C) (previous 20/a - amendment with SB decision dated 10.12.2025) The Supervisory Board of DSK Bank is competent to adopt any and all decisions necessary for the implementation of any decisions of OTP Bank, under the present Policy, with the exception of any matters within the competencies of the General Meeting of the Shareholders of DSK Bank.	(20/B) (предишнен 20/A - променено с реш. на НС от 10.12.2025) Надзорният съвет на Банка ДСК има правомощията да взима всички необходими решения за привеждане в изпълнение решенията на ОТП Банк, взети съгласно настоящата Политика, с изключение решенията от компетентността на Общото събрание на акционерите на Банка ДСК.
III. DETAILED PROVISIONS	III. ДЕТАЙЛНИ РАЗПОРЕДБИ
III.1. Determining the institutional and personal scope	III.1. Определяне на институционалния и персонален обхват
III.1.1. Determining the institutional scope	III.1.1. Определяне на институционалния обхват
(21) The institutional scope of the DSK Group Remuneration Policy shall include all DSK Group Companies operating in the DSK Group, which are under sub-consolidated supervision jointly with DSK Bank and in certain cases with a DSK Group Company operating in the territory of the European Union that is classified as an institution. Any exception from the requirements for sub-consolidated supervision (prudential consolidation) is established by resolution of the BNB/ECB.	(21) Институционалният обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК включва дружествата от Група ДСК, които са обект на подконсолидиран надзор, заедно с Банка ДСК и в определени случаи с дружества от групата действащи на територията на Европейския съюз, които са класифицирани като институции. Всяко изключение от изискванията на подконсолидирания надзор (пруденциална консолидация) се одобрява от БНБ/ЕЦБ.
(22) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) **PL_TCM_3.01_03_App_01 Companies within the institutional scope of Remuneration Policy contain the companies that fall within the institutional scope,** indicating which companies are classified as	(22) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **PL_TCM_3.01_03_App_01 Институционален обхват на Политиката по възнагражденията съдържа дружествата, които попадат в институционалния обхват**, като посочва кои дружества са класифицирани като институции, значими институции, институции, ръководещи подконсолидирана група, или

institutions, significant institutions, institutions heading a sub-consolidated group, or companies that belong to a sub-consolidated group.	дружества, които принадлежат към подконсолидирана група.
(23) DSK Bank notifies DSK Group Subsidiaries if the Banking Group Subsidiary concerned is excluded from the institutional scope of the DSK Group Remuneration Policy. In such a case, the provisions of the present regulation shall not apply from the date of exclusion from the institutional scope provided that the provisions of this regulation shall continue to apply to performance-based remuneration awarded during the period the institution fell under the institutional scope.	(23) Банка ДСК информира дъщерните си дружества, ако дадено дружество е изключено от обхвата на Политиката. В такъв случай, тази политика не се прилага, считано от датата на изключването при условие, че променливо възнаграждение се предоставя за периода, през които дружеството е било в обхвата на политиката.
(24) DSK Group Enterprises that are members of the sub-consolidated group must be considered as falling under the scope of the DSK Group Remuneration Policy even if the National Bank of Hungary has not extended consolidated supervision to them but the BNB/ECB has included the DSK Group Enterprise concerned under prudential consolidation jointly with DSK Bank. DSK Bank is obliged to inform the HODD, within 30 days from acquiring knowledge of such, if the BNB/ECB has adopted a final decision on excluding from prudential consolidation a Banking Group Enterprise that belongs to the sub-consolidated group.	(24) Предприятията от Група ДСК, които са част от подконсолидираната група, се считат за включени в обхвата на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, дори ако Националната банка на Унгария е разрешила изключването им от консолидиран надзор върху тях, но БНБ/ЕЦБ е включила съответното Предприятие от Група ДСК в пруденциална консолидация съвместно с Банка ДСК. Банка ДСК има задължение да информира Човешките ресурси и Организационно Развитие на ОТП Банк (УЧРОР) в срок от 30 дни от узнаването за това, дали БНБ/ЕЦБ е приела окончателно решение за изключване от пруденциална консолидация предприятие от банковата група, което принадлежи към подконсолидираната група.
III.1.2. Determining the personal scope	**III.1.2. Определяне на персоналния обхват**
(25) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Positions covered by the personal scope of the	(25) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Длъжностите в персоналния обхват на Политиката за възнаграждения на Група ДСК, без

DSK Group Remuneration Policy - not including members of the Management Board who fall under the personal scope based on p.(10), who must be regarded as falling under the personal scope even in the absence of a separate decision - shall be determined by the DSK Bank 's Supervisory Board, based on a proposal of the DSK Remuneration Committee. The list of positions that fall under the personal scope are contained in PL_TCM_3.01_03_App_02 "Positions within the personal scope of Remuneration Policy" in respect of the DSK Group Enterprises, with an indication of the level of impact on the risk profile (consolidated, sub-consolidated, local), the deferral schedule, and the approved proportion of basic remuneration and performance-based remuneration.	членовете на Управителния съвет, които попадат в персоналния обхват въз основа на т.(10), и се включват в персоналния обхват дори при липса на отделно решение, се определят от Надзорния съвет на Банка ДСК по предложение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК. Списъкът на позициите, включени в персоналния обхват за група ДСК, се съдържа в PL_TCM_3.01_03_App_02 Персонален обхват на Политиката по възнагражденията, с посочено ниво на въздействие върху рисковия профил (консолидиран, подконсолидиран, местен), график на отлагане и одобреното съотношение между постоянно и променливо възнаграждение.
(26) DSK Bank 's Supervisory Board is authorized to modify within the scope of its own authority - based on the DSK Remuneration Committee's proposal - the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy, even independently of the annual or extraordinary review.	(26) Надзорният съвет на Банка ДСК е оторизиран да променя в рамките на своите правомощия, по предложение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК, персоналния обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, дори независимо от годишния или извънредния преглед.
(27) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) A person who occupies an identified position for a total period of less than three months within a given business year does not need to be considered as falling under the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy. If employment in an identified position is temporary, but for an unforeseen duration (eg a mandate that runs parallel to the previously occupied non-identified position, until selection	(27) (Изм. с. реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Лице, което заема идентифицирана длъжност за общ период по-кратък от три месеца в рамките на дадена стопанска година, не е необходимо да се счита за попадащо в персоналния обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК. Ако заемането на идентифицирана позиция е временно, но за неопределена продължителност (напр. мандат, заеман едновременно с предишната неидентифицирана позиция, до избор на приемник), лицето се счита за попадащо в персоналния обхват на Политиката, освен ако

of the successor of the employee in the identified position), the employee must be considered as falling within the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy, unless the mandate is terminated during a period of less than three months, in which case the deferral and asset-based payment rules do not need to be applied to the performance-based payment remuneration for that period .	мандатът е прекратен за период по-кратък от три месеца, в който случай не е необходимо правилата за разсрочено плащане и плащане на базата на активи да се прилагат за променливото възнаграждение.
(28) The Head of People Operations and Governance Directorate at the DSK Bank (HRD)- even in the absence of a decision of the DSK Supervisory Board - is entitled to make a decision within the scope of his / her own authority in respect of the positions coming into existence as a result of the organizational changes, on the treatment of the affected position (s) in line with the rules of the remuneration policy, which decision loses its effect on the day of the personal scope's next review. The decision made in relation to the employee employed in a position treated in line with the rules of the remuneration policy contains the expected level of identification, and only such target agreement can be concluded with such employee, as with the identified employees belonging under the personal scope of the present regulation.	(28) Директор Дирекция Оперативно управление на персонала и регулации в Банка ДСК, дори и при липса на решение на Надзорния съвет на ДСК, има право да взема решение в рамките на правомощията си по отношение на нови длъжности, създадени при организационни промени, относно третирането им по правилата на Политиката за възнагражденията, като това решение се обезсилва при следващ преглед на персоналния обхват. Решението, взето за служителя, нает на длъжност, третирана по правилата на Политиката за възнагражденията, съдържа очаквано ниво на идентификация, и с него може да бъде сключено единствено целево споразумение, каквото се сключва с идентифицираните служители в персоналния обхват на настоящия регламент.
(29) Remuneration Policy is applicable in the following cases, provided that the job position does not change:	(29) Политиката за възнагражденията се прилага и в следните случаи, в които няма промяна на заеманата длъжност, ако:
a/ the full-time employment relationship of the person belonging to this scope changes into a part-time employment relationship,	a/ работното време на лице, в обхвата й се промени от пълно на непълно работно време,

b/ his or her indefinite-term legal relationship changes into a definite-term legal relationship, and	б/ правоотношението се промени от безсрочно на срочно,
c/ the person performs his or her tasks based on some other work-related legal relationship instead of an employment relationship.	в/ лицето продължава да изпълнява своите задължения на основание, различно от трудово правоотношение.
(30) If a position is excluded from the scope of identified staff, the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration under the General and Extraordinary Bonus Pool, the instrument of performance-based remuneration, and the method and schedule of its payment, shall be reviewed by the body exercising employer's rights.	(30) Ако дадена длъжност е изключена от обхвата на идентифицирания персонал, съотношението между постоянно и променливо възнаграждение, инструментите, и начина на плащане се определят от органа упражняващ правата на работодател.
(30/A) If the identification of an identified person is canceled during the year (either with forward or retroactive effect) and thus the person falls outside the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy, deferral and share-based payment rules shall not be applied to the performance-based remuneration of that person from the date of removal and the provisions of the target agreement laying down these provisions shall automatically lapse. If this previously identified person becomes re-identified after the termination of identification but during the assessed year, the deferral and asset-based payment rules shall become effective and applicable again from the date of re-identification.	(30/A) Ако през годината идентификацията на определена длъжност бъде отменена (включително с бъдещо или обратно действие) и по този начин лицето попада извън обхвата на Политиката на възнагражденията, правилата за разсрочване и плащания под формата на акции не се прилагат за променливото възнаграждение на това лице от датата на изключване и клаузите в целевото споразумение автоматично отпадат. Ако лице, изключено от персоналния обхват, отново бъде включено в обхвата в рамките на оценяваната година, правилата за разсрочване и плащания по формата на акции влизат в сила и са приложими отново от датата на повторната идентификация.
III.2. Proportionate application of the provisions	**III.2. Прилагането на принципа на пропорционалност**
(31) The purpose of applying the principle of proportionality is that the principles of the DSK	(31) Целта на прилагането на принципа на пропорционалност е Политиката за възнагражденията

Group Remuneration Policy to be implemented in line with the individual risk profile of the DSK Bank and of each DSK Group Enterprise and support the achievement of the business strategy goals in the most appropriate manner.	на Група ДСК да бъде прилагана в съответствие с индивидуалния рисков профил на Банка ДСК и на всяко предприятие от Група ДСК и в подкрепа на постигането на целите на бизнес стратегията по най-подходящ начин.
III.2.1. Proportionate application based on the level of impact on risk profile	**III.2.1. Прилагането на принципа на пропорционалност според нивото на въздействие върху рисковия профил**
(32) To apply the provisions of the DSK Group Remuneration Policy proportionally, rules that are differentiated according to the three levels (consolidated, sub-consolidated, local) of impact on risk profile, as defined in p.(12), shall be applied.	(32) С цел прилагането на принципа на пропорционалност по Политиката за възнагражденията на Група ДСК, правилата са диференцирани за трите нива на влияние върху рисковия профил (консолидирано; подконсолидирано, местно ниво) съгласно т.(12).
(33) In the interests of applying the rules in a differentiated manner:	(33) За прилагане на правилата диференцирано:
a/ at DSK Bank and DSK Group Enterprises, for the staff identified at consolidated, sub-consolidated and local level, a so-called virtual share award that adjusts to the market price of supervisoryOTP ordinary shares shall be applied;	а/ в Група ДСК, за идентифицирания персонал на ниво консолидирано; подконсолидирано и местно, се предоставя бонус под формата на виртуални акции по цена приравнена на пазарната цена на обикновените акции на ОТП;
b/ (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023) as a general rule, 40% of the performance-based remuneration shall be paid in a deferred manner, however, if the total remuneration of the person concerned exceeds the threshold prescribed in p.(113) of this regulation, deferred payment shall be applied in respect of 60% of the performance-based remuneration; 60% of the performance remuneration shall also be deferred in the case of managers specified in points e.i) –e.ii) of this paragraph and in the event that the Supervisory Board of BDSK, in	б/ (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) като общо правило 40% от променливото възнаграждение, се изплаща разсрочено, но ако общото възнаграждение на дадено лице надвишава прага, предписан в т. (113) на тази Политика, се прилага разсрочено плащане на 60% от променливото възнаграждение; Също така, 60% от променливото възнаграждение се разсрочва и за ръководители, посочени в точки д.i) – д.ii) от този параграф, и ако Надзорният съвет на БДСК, съгласувано с Надзорния съвет на ОТП Банк, прецени,

agreement with the Supervisory Board of OTP Bank Plc, deems a larger deferral to be justified for the sake of the proportional application of the rules;	че по-голямо разсрочване е необходимо в името на спазване на принципа на пропорционалност.
c/ for staff identified at consolidated level, 50% of the short-term (non-deferred) share-based part of performance-based remuneration shall be retained for one year;	в/ за идентифицирания персонал на консолидирано ниво, 50% от краткосрочната част на бонусите, изплащани под формата на акции, се задържат за една година;
d/ the proportion of performance-based remuneration to total remuneration is determined in a differentiated manner within bands defined on the basis of risk classification and level of organizational hierarchy, and the type of function performed by the identified staff member;	г/ съотношението на променливото към общото възнаграждение се определя диференцирано, в дадени рамки, според рисковия профил, нивото в организационната йерархия и функциите, изпълнявани от служителя на идентифицирана длъжност;
e/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) it is possible to omit the application of the deferral and share-based payment rules in case of those consolidated, sub-consolidated or local level identified positions, where the established performance-based remuneration on a yearly basis does not exceed EUR 50 000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 33.33 % of the annual total remuneration. When assessing the fulfillment of the condition in relation to this amount, any performance-based remuneration which is established in a currency other than EUR, must be converted using the official middle rate of the Bulgarian National Bank valid on the first business day of the given business year. If the BNB exchange rate for the currency of the country concerned does not quote, the central EUR exchange rate of the national bank of the country concerned must be taken in to	д/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) правилото за разсрочване на плащането и плащане под формата на акции за длъжности от консолидирано, подконсолидирано или местно ниво може да не се прилага, ако годишно променливо възнаграждение не надвишава 50 000 EURв съответната оценявана година и в същото време не надвишава 33,33% от общото годишно възнаграждение. При оценка на изпълнението на условието във връзка с тази сума, всяко възнаграждение, основано на постигнати резултати, което е установено във валута, различна от евро, се конвертира по официалния среден курс на Българската народна банка, валиден на първия работен ден на стопанската година. Ако обменният курс на БНБ за валутата на съответната държава не е котиран, се взема предвид централният курс на еврото на националната банка на съответната държава. Споменатото правило за пропорционалност

account for this purpose. The mentioned proportionality rule shall not apply to the following positions identified at consolidated level:	не се прилага за следните позиции, идентифицирани на консолидирано ниво:
i./ Level 1 (CEO) and 2 (Heads of Divisions) managers of the institutions qualifying as material business units under the RTS operating in the group;	i./ Мениджъри на ниво 1 (Главен изпълнителен директор) и ниво 2 (Ръководител Направление) в институции, определени като съществени бизнес единици съгласно приложимите RTS;
ii./ Level 1 managers of institutions that do not qualify as material business units under the RTS in the group;	ii./ Мениджъри на ниво 1 в институции, които не са определени като съществени бизнес единици съгласно приложимите RTS;
iii./employees identified at consolidated level where it is required by local regulations.	iii./ служители, идентифицирани на консолидирано ниво, ако се изисква от местното законодателство.
iv) (new – amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and applicable since 01.01.2023) where the Supervisory Board of Bank DSK, in agreement with the Supervisory Board of OTP Bank Plc, adopts the application of the deferral as justified for the sake of the proportional application of the rules.	iv) (нова изм. с решение НС от 12.12.2023.и приложима от 01.01.2023) когато Надзорния съвет на Банка ДСК съгласувано с Надзорния съвет на ОТП Банк приеме, че разсрочването е необходимо с оглед спазване на принципа на пропорционалност.
f/ the application of deferral and share-based payment rules may be waived for a DSK Group Company that does not qualify as a Significant Institution, unless the application of the deferral rules is required by local rules, or the Supervisory Board of Bank DSK, in agreement with the Supervisory Board of OTP Bank Plc, adopts the deferral as justified for the sake of the proportional application of the rules.	e/ Прилагането на правилото за разсрочване на плащането и плащане под формата на акции може да не бъде прилагано за дружество от Група ДСК, което не е определено като значима институция, освен ако разсрочването се изисква от местното законодателство, или Надзорния съвет на Банка ДСК съгласувано с Надзорния съвет на ОТП Банк приеме, че разсрочване е необходимо с оглед на спазване на принципа на пропорционалност.

g/ (new with SB decision dated 10.12.2025) To ensure that all material risks are conservatively taken into account at both the institution and business unit levels, the Bank applies the same risk measurement methods that are used for its internal risk management purposes, including within the Internal Capital Adequacy Assessment Process and the Internal Liquidity Adequacy Assessment Process. The Bank's risk-based performance assessment and remuneration adjustment take into consideration both expected and unexpected losses, as well as stressed conditions. Accordingly, the methodologies used for credit, market and operational risk – including scenario analyses and high-severity loss assessments – are consistently applied when evaluating risk-adjusted performance for remuneration purposes.	ж/ (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) За да се гарантира, че всички съществени рискове се вземат предвид по консервативен начин както на нивото на институцията, така и на нивото на бизнес звената, Банката прилага същите методи за измерване на риска, които се използват за вътрешните ѝ цели по управление на риска, включително в рамките на Вътрешния анализ на адекватността на капитала и Вътрешния анализ на адекватността на ликвидността. Оценката на резултатите и корекциите на възнагражденията, основани на риска, извършвани от Банката, вземат предвид както очакваните, така и неочакваните загуби, както и стресови условия. Съответно, методологиите, използвани за кредитен, пазарен и операционен риск – включително сценариен анализ и сериозни загуби – се прилагат последователно при оценка на представянето, коригирано спрямо риска, с оглед определене на възнаграждението.
h/ (new with SB decision dated 10.12.2025) The Bank ensures full transparency in how risk calculations are broken down by business units and by different types of risk. The extent and sophistication of the risk measurement methods and models applied within the Bank's Internal Capital Adequacy Assessment Process are proportionately reflected in the remuneration framework. Accordingly, more advanced Internal Capital Adequacy Assessment Process methodologies correspond to a more sophisticated variable remuneration structure, including risk-sensitive adjustment	з/ (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) Банката гарантира пълна прозрачност по отношение на начина, по който изчисленията на риска се разпределят по бизнес звена и по различни видове риск. Степента на сложност и усъвършенстваност на методите и моделите за измерване на риска, прилагани в рамките на Вътрешния анализ на адекватността на капитала (ICAAP), се отразяват пропорционално в рамката за възнаграждения. Съответно, по-усъвършенстваните методологии в рамките на Вътрешния анализ на адекватността на капитала съответстват на по-сложна структура на променливото възнаграждение, включително техники за корекция, чувствителни към риска, които осигуряват

techniques that ensure stronger alignment between remuneration outcomes and the Bank's actual risk profile.	по-силно съответствие между резултатите във възнагражденията и действителния рисков профил на Банката.
III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope	**III.2.2. Пропорционалност при определяне на персоналния обхват**
III.2.2.1. Extending of the personal scope based on internal methodology	*III.2.2.1. Разширяване на личния обхват въз основа на вътрешна методология*
(34) In the interests of the proportionate application of the requirements, the Supervisory Board of the DSK Bank shall apply additional criteria in the course of determining the personal scope; taking these criteria into account and based on its own decision, it may extend the rules applicable to identified staff members to persons to whom the personal scope of the remuneration policy would not otherwise apply based on the provisions of the RTS.	(34) С цел спазване на принципа на пропорционалност, Надзорният съвет на Банка ДСК прилага допълнителни критерии при определяне на персоналния обхват, като по тези критерии и въз основа на свое решение, той може да разшири обхвата, и правилата, приложими за идентифицирания персонал да се прилагат и за лица, за които не биха се прилагали по разпоредбите на RTS.
III.2.2.2. Extending the personal scope with consideration to the risk level of the Banking Group Enterprise	*III.2.2.2. Разширяване на персоналния обхват според нивото на риск на предприятието от банковата група*
(35) For the purposes of application of the Remuneration Policy, OTP Bank Plc classifies Banking Group Subsidiaries under consolidated supervision annually, by 31 January at the latest, into the categories **low, medium** and **dominant** based on their balance sheet total, net earnings for the year and on the basis of the relative complexity of their activities.	(35) С цел прилагане на Политиката по възнагражденията, ОТП Банк класифицира дъщерните дружества всяка година, най-късно до 31 януари, в три категории: **ниска, средна и доминираща**, в зависимост от балансовото число, нетната печалба за годината и относителната сложност на дейността.

(36) Each Banking Group Subsidiary must be assigned to one of the three categories based on all three criteria, and then, through a consideration of these, the subsidiary's classification must be determined as follows:	(36) Всяко дъщерно дружество се класифицира в една от трите категории според трите критерия, като определянето й е, както следва:
a/ if it was assigned a dominant category in terms of any of the three criteria, **it is dominant**,	а/ **доминираща:** ако е оценено в категория доминираща по поне един от трите показателя;
b/ if it is not dominant in terms of any of the criteria and was assigned medium category in respect of two or three of the criteria, **it is medium**,	б/ **средна:** ако не е оценено в категория доминираща по нито един критерий, но е оценено в категория средна по два или три критерия;
c/ if it is not dominant in terms of any of the criteria and was assigned low category in respect of two or three of the criteria, **it is low**.	в/ **ниска:** ако не е получило оценка доминираща по нито един критерий и е оценено в категория ниска по два или три показателя.
(37) The chief executive officer of the DSK Group Enterprise assigned to the **dominant** category must be included in the personal scope of the remuneration policy at **consolidated level**, regardless of whether the qualitative or quantitative criteria stated in RTS are met. If the chief executive officer of the DSK Group Enterprise assigned to the **medium** category is not identified according to the qualitative or quantitative criteria of the RTS, but his or her total remuneration exceeds the threshold specified in p.(113), the Supervisory Board of DSK Bank shall decide on the inclusion of the chief executive officer of that DSK Group Enterprise in the personal scope. The staff of DSK Group Enterprises assigned to the **low** category, if identification is not justified under the qualitative and quantitative criteria of the RTS either, do not need to be included in the	(37) Главният изпълнителен директор на предприятие в Група ДСК в категория **доминираща**, се определя в персоналния обхват на политиката за възнагражденията на **консолидирано ниво**, независимо дали са изпълнени качествените или количествените критерии в RTS. Ако главният изпълнителен директор на предприятие от Група ДСК, отнесен към **средна** категория, не е идентифициран според качествените или количествените критерии на RTS, но общото му възнаграждение надвишава прага, посочен в т.(113), НС на Банка ДСК взема решение за включването му в персоналния обхват. Персоналът на предприятията от Група ДСК, отнесени към **ниска** категория, при липса на идентификация по качествени и количествени критерии на RTS, не е необходимо да се включва в персоналния обхват на Политиката за възнагражденията.

personal scope of the DSK Group Remuneration Policy.	
III.2.2.3. Narrowing the personal scope in the absence of a material impact on the risk profile	*III.2.2.3. Стесняване на персоналния обхват при липса на съществено въздействие върху рисковия профил*
(38) If an employee qualifies as one having a material impact on the institution's risk profile only based on any of the quantitative criteria set out in section 6 of the RTS, the DSK Bank shall be entitled, based on its authority and under the applicable legal regulations, to treat the employee's professional activity as an activity that has no material impact on the institution's risk profile, provided that the following conditions are met simultaneously:	(38) Ако служител е определен със съществено влияние върху рисковия профил на институцията само по някой от количествените критерии, посочени в раздел 6 от RTS, Банка ДСК има право според правомощията си и съгласно приложимите законови разпоредби, да определи професионалната дейност на служителя като дейност, която няма съществено въздействие върху рисковия профил на институцията, при условие че са изпълнени едновременно следните условия:
a/ the impact of an employee on the risk profile is not deemed to be material even based on the results of the risk analysis conducted in accordance with the risk assessment methodology of Article 3 of the RTS;	а/ влиянието на служителя върху рисковия профил не се счита за съществено дори въз основа на резултатите от анализа на риска, извършен в съответствие с методологията за оценка на риска по чл. 3 от RTS;
b/ the employee does not actually have a material impact on the risk profile of the DSK Group, in view of the absolute amount of the performance-based remuneration that may be given to him or her, the scope of the employee's powers;	б/ служителят реално няма съществено влияние върху рисковия профил на Група ДСК, с оглед абсолютния размер на променливото възнаграждение, което може да му бъде дадено, и обхвата на правомощията на служителя;
c/ the absence of a material impact on the consolidated, sub-consolidated or local risk profile in respect of that position has been established by the DSK Bank's Risk Committee, and then - based on the proposal of the Remuneration Committee - the Supervisory	в/ липсата на съществено влияние върху консолидирания, подконсолидирания или местния рисков профил на тази позиция е установено от Комитета по риска на Банка ДСК, след което по предложение на Комитета по възнагражденията, Надзорният съвет одобри прилагането на изключването;

Board has approved the application of the exception;	
d/ if the person to be treated as being in the lower risk category or to be excluded from the personal scope has been identified based on the quantitative criteria under Article 6 (1) of the RTS, the exemption has been approved in advance by the BNB / ECB	г/ ако лицето, което се третира като по-нискорискова категория или предстои да бъде изключено от персоналния обхват, е идентифицирано въз основа на количествените критерии по чл. 6, ал. 1 от RTS, изключването се одобрява предварително от БНБ / ЕЦБ
(38A) The decision on exemption provided that the content of the position does not change - is valid in that year, when the decision was made, and in the next business year as well.	(38A) Решението за изключване, при условие че съдържанието на позицията не се променя - е валидно през тази година, когато е взето решението, и също през следващата стопанска година.
III.2.3. Application of local proportionality provisions	**III.2.3. Прилагане на местните разпоредби за пропорционалност**
(39) Operation of a flexible remuneration policy that also takes in to account the local particularities is ensured by the fact that if BNB/ECB, in the course of the local implementation of Guidance EBA/GL/2021/04, states different (either stricter or more lenient) requirements than the Hungarian National Bank, DSK Bank and DSK Group Enterprises functioning in the same country that are members of the DSK sub-consolidated group are obliged to fulfill primarily the local supervisory requirements.	(39) Функционирането на гъвкава Политика за възнаграждения, съобразена с местните особености, се гарантира от факта, че ако БНБ/ЕЦБ, в хода на местното имплементиране на EBA/GL/2021/04, посочва различни (или по-строги, или по-облекчени) изисквания от Унгарската национална банка, Банка ДСК и Предприятията от група ДСК, функциониращи в същата държава, които са членове на подконсолидираната група ДСК, са задължени да изпълняват първо местните надзорни изисквания.
III.3. Conditions of entitlement to performance-based remuneration	**III.3. Условия за предоставяне на променливо възнаграждение**
(40) For the persons identified, the entity to performance-based remuneration is based on individual target agreements. The conclusion of target agreements is the responsibility of the manager who is entitled to exercise the employer's authority over the identified	(40) За идентифицираните лица променливо възнаграждение се предоставя на основание индивидуални целеви споразумения. Сключването им е отговорност на ръководителите с работодателски права и на председателя на Управителния съвет. Не се сключва целево споразумение със служител, чието общо

employee or the chairman of the Management Board. It is not necessary to conclude a target agreement with that identified employee whose total remuneration consists solely of basic remuneration when opening the General Bonus Pool. The target agreements shall be concluded by the parties by 31 May of each year - except in cases of a state of national crisis, a state of emergency, a state of danger or other cases of special legal order, or a different decision of the Supervisory Board, unless someone is identified after the annual review, in which case it must be done within 30 days of receipt of the notification of identification.	възнаграждение се състои само от постоянно възнаграждение при отворен Основен бонус фонд. Целевите споразумения се сключват до 31 май всяка година, освен в случай на национална криза, извънредно положение, опасност или друг случай на особен правов ред, или друго решение на Надзорния съвет. Ако позиция бъде идентифицирана след годишен преглед, споразумение се сключва до 30 дни от уведомяването за идентифициране.
(41) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The employee shall not be entitled to performance-based remuneration if he performs no work in his job and, in the absence of actual work, does not cooperate in the achievement of the targets set. In the absence of any actual work, the employee shall not be entitled to performance-based remuneration even if the group targets that have been set for him as well are met through the additional efforts of his colleagues, without his cooperation.	(41) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Служителят няма право на променливо възнаграждение, ако не изпълнява работата, която му е възложена, и при липса на изпълнена работа, не съдейства за постигането на поставените цели. При липса на изпълнена работа, служителят няма право на променливо възнаграждение, дори ако груповите цели, които са били поставени и за него, са изпълнени чрез допълнителните усилия на неговите колеги, без неговото съдействие.
(42) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The employee shall not be entitled to performance-based remuneration if his employment is terminated during the probation period or through immediate effective dismissal by the employer or termination, for reasons related to the employee's conduct.	(42) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Служителят няма право на променливо възнаграждение, ако правоотношение бъде прекратено по време на изпитателния срок или чрез незабавно уволнение от работодателя или прекратяване по причини, свързани с поведението на служителя.
(43) Entitlement to the deferred instalment (s) of performance-based remuneration that are	(43) Правото на разсрочени плащания от променливо възнаграждение, които все още не са изискуеми, се

not yet due shall cease if the employment relationship at the time of the award of the deferred instalment does not exist. Exceptions to the above may only be validly authorized with consideration to the relevant person's long-term performance, in the case of exceptional performance, by a decision of:	погасяват при прекратяване на правоотношението. Изключения от горното могат да бъдат валидно разрешени само в случай на дългосрочно изключително представяне, с решение на:
a/ (amended with SB decision dated 10.12.2025) the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc in respect of those chief executives of the DSK Group Enterprises identified on a consolidated level, whose appointment requires supervisory approval,	а/ (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) председателят на Съвета на директорите на Банка ОТП по отношение на главните изпълнителни директори на предприятията от Група ДСК, идентифицирани на консолидирано ниво, чието назначаване изисква одобрение от надзорния орган,
a[1]/ (new with SB decision dated 10.12.2025) the CEO of OTP Bank Plc in respect of those chief executives of the Banking Group Enterprises identified on consolidated level, who do not fall under point a/,	а[1]/ (нов, с реш. на НС от 10.12.2025) главният изпълнителен директор на Банка ОТП по отношение на главните изпълнителни директори на предприятията от банковата група, идентифицирани на консолидирано ниво, които не попадат под точка а/,
b/ (amended with SB decision dated 10.12.2025) the head of HODD in respect of the personal scope identified at the DSK Group Enterprises on consolidated level not covered by point aand a[1],	б/ (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Ръководителя на УЧРОР на Банка ОТП по отношение на служителите, идентифицирани в предприятията от Група ДСК на консолидирано ниво, необхванати от буква a and a[1],
c/ the head of HODD in respect of chief executives of the Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated or local level,	в/ ръководителят на УЧРОР на Банка ОТП по отношение на главните изпълнителните директори на предприятията от Група ДСК, идентифицирани на подконсолидирано или местно ниво,
d/ the chief executive officer, in respect of the personal scope identified employees at sub-consolidated and local level, not covered by letter c/. The decision must be communicated to the head of HODD in writing, and the head of HODD is entitled to	г/ главния изпълнителен директор на Банка ДСК, по отношение на служителите, идентифицирани на подконсолидирано и местно ниво, извън посочените в буква в/. Писмено се уведомява Ръководителя на УЧРОР на ОТП Банк, който има право на вето върху решението в рамките на 2 работни дни.

exercise the right of veto against the decision within 2 working days.	
(43/A) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) The Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc. may at any time exercise the powers under p.(43), letters b/-e/, while the CEO of OTP Bank Plc. May at any time exercise the powers under p.(41) points b/-d/ in respect of the whole DSK Group.	(43/А) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Председателят на Съвета на директорите на Банка ОТП може по всяко време да упражни правомощията по т.(43), букви б/-г/, докато главният изпълнителен директор на OTP Bank Plc може по всяко време да упражнява правомощията по т.(41), букви б/-г/ по отношение на цялата Група ДСК за цялата Група ДСК.
(43/B) An identified employee becomes entitled to performance-based remuneration (including the short-term and deferred parts) in respect of a given calendar half-year only if the legal relationship entitling them to performance-based remuneration exists on the last day of this calendar half -year (ie on the day of 30 June or 31 December) and they are not relieved from work obligation on that date. Derogations from this rule shall be subject to the provisions of p.(43) and p.0 accordingly.	(43/Б) Идентифициран служител получава право на променливо възнаграждение (вкл. на краткосрочна и разсрочена част) за половината от календарна година, само ако договорът е валиден на последния календарен ден на шестмесечието (т.е. на 30 юни или 31 декември) и не е освободен от работа на тази дата. Изключения се одобряват по реда на т.(43) и т.0.
(44) Settlement of pro-rata performance-based remuneration - based on an evaluation of performance - takes place in accordance with the general rules.	(44) Променливото възнаграждение се изчислява пропорционално на база на оценка на представянето, съгласно общите правила.
(45) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) (1) If the termination of employment takes place based on the employer's interests and at its initiative, the employment account to be established with another subsidiary belonging to the OTP Banking Group, or the employment relationship is terminated because the employee qualifies as a retired person, or if the cause of expiry of the employment relationship is the employee's death, the entitlement to	(45) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) (1) При прекратяване на трудовото правоотношение в интерес на работодателя и по негова инициатива, при сключен трудов договор в друго дъщерно дружество на Група ОТП, при прекратяване поради пенсиониране, или ако причината за прекратяване на трудовото правоотношение е смъртта на служителя, правото на възнаграждение въз основа на резултатите продължава да съществува - включително правото на разсрочени вноски - и оценката на изпълнението и уреждането се извършват съгласно

performance-based remuneration shall survive - including entitlement to deferred instalments - and performance evaluation and settlements shall take place according to the general rules, with the proviso that of the various criteria specified in subsection III.7.2 of this Policy that serve as the basis for the deferred payments, only the result of prudential operation of the Bank or Banking Group Enterprise needs to be taken into account, as well as the qualitative assessment of the employee's activity in the position for which he or his heirs can obtain the deferred installations. (2) If the cause of the cessation of the employment relationship is the employee's death, or if an employee who exited on account of retirement dies, the entitlement to the deferred installations of performance-based remuneration - if the conditions of this regulation are met and in accordance with the procedures - may be exercised by the heirs of the deceased employee as well, with the proviso that the decision on the specific terms of the settlement of the performance-based remuneration shall fall within the authority of the DSK Supervisory Board. The condition for exercising the entitlement is that the heir must prove his status as heir in a credible manner to the employer.	общите правила, с уговорката, че на различните критерии, посочени в III.7.2, основания за разсрочените части, се взема предвид само резултатът от пруденциалната дейност на Банката или предприятието от Банковата група, както и качествената оценка на дейността на служителя на длъжността, за която той или наследниците му могат да получат разсрочени плащания. (2) Ако причината за прекратяване на трудовото правоотношение е смъртта на служителя или ако служител, който е напуснал поради пенсиониране, почине, правото на разсрочени вноски на възнаграждение въз основа на резултатите, ако са изпълнени условията на настоящата Политика, може да се упражнява и от наследниците на починалия служител, като решението за конкретните условия на уреждането на възнагражденията, базирани на постигнатите резултати, е в правомощията на Надзорния съвет на Банка ДСК. Условие за упражняване на правото е наследникът да докаже качеството си на наследник по надлежния ред пред работодателя.
(46) In the event that a DSK Group Enterprise falls within the institutional scope of the present regulation during the year in such a way that it is no longer possible to set institutional targets for the relevant DSK Group Companyfor the year in question, in the case of such DSK Group Companies the evaluation of individual	(46) В случай че предприятие от Група ДСК попадне в институционалния обхват на настоящата политика през текуща година по такъв начин, че вече не е възможно да се определят институционални цели за съответното дружество от Група ДСК за въпросната година, оценката на индивидуалното представяне и определянето на трудовото възнаграждение за идентифицираната група

performances and the determination of performance-based remuneration for the identified group of persons is performed solely on the basis of individual competencies and qualitative assessment. This rule may also be applied if there is a personal change in an identified position after the 30th of September of that year and the rule in p.(27) shall not apply.	лица се извършва единствено въз основа на индивидуални показатели и качествена оценка. Това правило се прилага и при персонална промяна за определена длъжност след 30 септември и не се прилага т.(27).
III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments	**III.4. Възнаграждения – видове, структура и прилагани инструменти**
(47) All remuneration awarded to the identified persons shall be deemed basic remuneration or performance-based remuneration.	(47) Възнаграждението, предоставяно на идентифицирания персонал се състои от две части – постоянно и променливо.
(48) If a reward cannot be classified according to the criteria of basic remuneration, it must be treated as performance-based remuneration.	(48) Ако едно възнаграждение не може да бъде определено като постоянно, то се третира като променливо.
(49) Basic remuneration and performance-based remuneration together form the employee's total remuneration.	(49) Постоянното и променливото възнаграждение заедно формират общото възнаграждение на служителя.
III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration	**III.4.1. Критерии и инструменти на постоянното възнаграждение**
(50) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The basic remuneration of identified staff members adequately reflects the employee's qualification, years of service, level of expertise and skills, and work experience, while also taking account of salary levels prevailing in the jobs market in the given business sector. Basic remuneration must be high enough to allow a reduction or even a complete withdrawal of the performance-based remuneration.	(50) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Постоянното възнаграждение на идентифицирания персонал адекватно отразява квалификацията, трудовия стаж, знанията и уменията и професионалния опит, като се съобразява нивото на заплащане на пазара на труда в съответния бизнес сектор. Постоянното възнаграждение трябва да бъде достатъчно високо, за да позволява частично намаление или пълно оттегляне /неплащане/ на променливото възнаграждение.

(51) Allowances provided to identified staff members may be considered as basic remuneration if the following conditions are met simultaneously:	(51) Добавките, предоставени на идентифицираните служители, се считат за постоянно възнаграждение, ако са изпълнени едновременно следните условия:
a/ they adequately reflect the level of responsibility associated with the position and the professional experience required for the job;	а/ адекватно отразяват нивото на отговорност, свързано с длъжността и необходимия професионален опит за работата;
b/ they are permanent (payable periodically and regularly);	б/ са постоянни (заплащат се периодично и редовно);
c/ their payment does not depend on performance;	в/ заплащането им не зависи от изпълнението;
d/ they do not provide incentives for risk assumption;	г/ не представляват стимул за поемане на риск;
e/ their amount is determined in advance and known to the employee;	д/ размерът им е предварително определен и известен на служителя;
f/ the remuneration cannot be reduced or revoked unilaterally by the employer; this is possible only consensually as a result of individual or collective salary negotiations	е/ не могат да бъдат намалявани или отменени едностранно от работодателя; това е възможно само по взаимно съгласие в резултат на индивидуални или колективни преговори.
(52) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The following shall be regarded as basic remuneration: basic salary, the fixed fee of board members determined by the top decision-making body, statutory wage supplements, service recognition award payable based on the duration of the employment relationship, and the allowances payable to all employees under the same terms and that meet the criteria in p.(51).	(52) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За постоянно възнаграждение се считат: основна заплата, фиксирани суми на членовете на УС, определени от висшия орган за вземане на решения, законоустановени добавки към трудовото възнаграждение, надбавки за трудов стаж и професионален опит, и надбавки платими на всички служители при едни и същи условия и които отговарят на критериите в т.(51).

(53) Also deemed basic remuneration are the so-called position-linked allowances, if they meet the conditions in p.(51) as well as the following criteria:	(53) За постоянно възнаграждение се считат и така наречените надбавки, свързани с позицията, ако отговарят на условията в т.(51), както и на следните критерии:
a/ their allocation is set out in a regulation that is freely accessible to every employee,	а/ тяхното разпределение е разписано в наредба, която е свободно достъпна за всеки служител,
b/ entitlement to the allowances is specified in the employment contract as well,	б/ правото на надбавките е посочено и в трудовия договор,
c/ every employee at the same organizational level with the same function (business, support or control) (including non-identified staff members) is entitled to the benefits according to identical objective rules.	в/ всеки служител на едно и също организационно ниво с една и съща функция (бизнес, поддръжка или контрол) (включително неидентифицирани членове на персонала) има право на обезщетения съгласно идентични обективни правила.
III.4.2. Instruments of performance-based remuneration	**III.4.2. Инструменти за променливо възнаграждение**
(54) To people belonging under the scope of the DSK Group Remuneration Policy, performance-based remuneration based on performance evaluation is provided uniformly in the form of a cash bonus and share awards, in equal (50/50) proportions. The form of share awards differs among the identified people at consolidated or sub-consolidated and local level.	(54) За служителите в обхвата на Политиката за възнаграждения на Група ДСК, променливото възнаграждение се предоставя унифицирано под формата на паричен бонус и акции, в съотношение 50/50. Плащанията под формата на акции са различни за идентифицирания персонал на консолидирано или подконсолидирано и местно ниво.
III.4.2.1. Share-based portion of performance-based remuneration for staff identified at consolidated level	*III.4.2.1. Променливо възнаграждение под формата на акции за служители на консолидирано ниво*
(55) The share-based portion of variable remuneration for staff identified at consolidated level shall be settled, as a general rule, depending on the decision of the authorized person mentioned in p.(142), either in the form	(55) За служителите на консолидирано ниво, частта на променливото възнаграждение, платима под формата на акции, се определя от оправомощените лица по т.(142), като възнаграждение преобразувано в акции или като акции на преференциална цена:

of remuneration converted into shares or as preferentially priced share award:	
a/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) **Remuneration converted into shares** means the conversion of the share-based portion of performance-based remuneration into OTP Bank's ordinary shares, at the share price determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with the provisions of p.(57). The number of units of remuneration converted into shares, per individual, is determined by the ratio of the amount of performance-based remuneration given in shares and the price of the share.	а/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **Възнаграждение, преобразувано в акции**, е преобразуването на частта на променливото възнаграждение, платима в обикновени акции на Банка ОТП при цена, определена от Надзорния съвет на Банка ОТП, в съответствие с т.(57). Броят единици възнаграждение, преобразувани в акции на едно лице, се определя от съотношението между размера на променливото възнаграждение, платимо в акции, и цената на една акция.
b/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) A **preferentially priced share award** is the right to purchase OTP Bank ordinary shares at a discounted price, under the parameters determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. In the case of a preferentially priced share award, the number of shares per individual is determined by the ratio of the amount of the share-based variable remuneration and the value of the share award.	б/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **Възнаграждение под формата на акции на преференциална цена** представлява право за придобиване на обикновени акции на Банка ОТП с отстъпка, съгласно параметри определени от Надзорния съвет на ОТП Банк. В случай на възнаграждение под формата на акции, броят акции се определя като съотношение между сумата на променливото възнаграждение, платимо в акции и цената на една акция.
(56) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) If the number of shares calculated according to p.(55), letters a/ and b/ is not a whole number, it must be rounded up to the nearest whole number.	(56) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Ако броят на акциите, изчислен съгласно т.(55), букви а/ и б/ не е цяло число, се закръгля към най-близкото цяло число.

(57) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The share price to be taken into account when determining the number of shares (in the case of remuneration provided as remuneration converted into shares) and the value of the share award (in the case of a preferentially priced share award) is determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc through a decision made within 10 days before settlement of the performance-based remuneration – based on the average of the daily prices of ordinary shares issued by OTP Bank Plc quoted at the Budapest Stock Exchange on the three trading days preceding the day of the decision.	(57) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Цената на акцията, която се взема предвид при определяне на броя на акциите (в случай на възнаграждение, преобразувано в акции) и стойността на възнаграждението в акции (в случай на акции на преференциална цена), се определя с решения на Надзорния съвет на ОТП Банк до 10 дни преди изплащането на променливото възнаграждение, на база на среднодневна цена на обикновените акции на Банка ОТП, котирани на Будапещаенска фондова борса за последните три работни дни дни, предшестващи решението.
(58) The preferentially priced share award may include a maximum discount of HUF 6,000 per share as at the time of the decision mentioned in p.(57), and the income content that may be obtained per share at the time of claiming the share award may be the amount determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, this being a maximum of HUF 12,000. If at the time of claiming the share award the daily mid-price of OTP Bank's shares quoted at the Budapest Stock Exchange exceeds the determined discounted price by more than the amount of income content determined by the Supervisory Board, the discounted price shall be increased by the amount of such difference as is in excess of the amount of income content determined by the Supervisory Board.	(58) Възнаграждението под формата на акции на преференциална цена може да включва максимална отстъпка от HUF 6,000 на акция към момента на вземане на решението, посочено в т.(57), а доходът от акция, който може да бъде получен при придобиване на акции може да бъде сумата, определена от Надзорния съвет на ОТП Банк, но не повече от HUF 12,000. Ако при упражняване на право за придобиване на акции, среднодневната цена на акциите на ОТП Банк, търгувани на фондовата борса в Будапеща надвишава определената дисконтирана цена на акциите с повече от размера на дохода, определена от НС, дисконтираната цена се увеличава със сумата на превишението над определения праг.
(59) The Supervisory Board of OTP Bank Plc shall be entitled to determine the period within which preferentially priced share awards may be	(59) Надзорният съвет на ОТП Банк има право да определи периода, през който може да се упражнява правото за придобиване на акции на преференциални

claimed, as a maximum of 2 years; the specified period may be extended once, with the proviso that the total length of the claiming period may not exceed 2 years.	цени, като максимумът е 2 години; този период може да бъде удължен еднократно, при условие че общата продължителност не надвишава 2 години.
(60) In respect of the year under evaluation, the actual content of the preferentially priced share award - for the entire period of payment of the performance-based remuneration - shall be decided by the Supervisory Board of OTP Bank Plc simultaneously with the adoption of the decision mentioned in p.(57), with consideration to the principles laid down in p.(58)- (59).	(60) За оценяваната година, съдържанието на възнаграждението под формата на акции на преференциални цени, за целия период на изплащане на променливото възнаграждение, се определя от НС на ОТП Банк, едновременно с приемането на решението по т.(57), съгласно принципите на т.(58)-(59).
(61) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the case of employees of DSK Bank and DSK Group the award of OTP Bank's ordinary shares to the staff identified at consolidated level takes place in such a way that they shall be given the share-based portion of the performance-based remuneration in the form of a virtual (synthetic) share award. In the case of a virtual share award, the share-based portion of the performance-based remuneration - depending on the authorized person's decision according to p.(144) shall be settled according to the rules on remuneration paid in the form of remuneration converted into shares or a preferentially priced share award, with the proviso that no physical movement of shares takes place, and the share-based portion shall be paid as cash benefits as well, at the same value as the award and claim of physical shares, according to the same schedule and conditions.	(61) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За служителите на Банка ДСК и банковата група, идентифицирани **на консолидирано ниво**, изплащането на обикновени акции се извършва по такъв начин, че частта от променливото възнаграждение, базирано на акции да бъде предоставена под формата на виртуални (синтетични) акции. При виртуални акции променливото възнаграждение, базирано на акции, в зависимост от решението на упълномощеното лице съгласно т.(144), се урежда по правилата за възнаграждение, преобразувано в акции или като акции на преференциална цена, при условие, че не се извършва физическо движение на акции, а частта, базирана на акции, се изплаща в същата парична равностойност като физическите акции, съгласно същите графици и условия.

III.4.2.2. Share-based portion of variable remuneration for staff identified at sub-consolidated and local level	*III.4.2.2. Променливо възнаграждение под формата на акции за служители на подконсолидирано и местно ниво*
(62) For staff of DSK Bank and its Subsidiaries identified at **sub-consolidated and local level**, the settlement of the share-based portion of performance-based remuneration takes place in the form of a virtual (synthetic) share award, through the application of the rules of remuneration converted into shares (p.(55), a/). Accordingly, the number of virtual shares shall be determined for the entire payment cycle of performance-based remuneration, but no physical movement of shares takes place, and the share-based portion shall also be paid as a cash benefit, at the same value and according to the same schedule as the award of physical shares.	(62) За служителите на Банка ДСК и дъщерните дружества, идентифицирани на **подконсолидирано и местно ниво**, изплащането на частта от променливото възнаграждение в акции се осъществява под формата на виртуални (синтетични) акции, като се прилагат правилата за възнаграждение, преобразувано в акции (виж т.(55), а/). Съответно, броят на виртуалните акции се определя за целия период на изплащане на възнаграждение, но без физическо движение на акции, като се изплащат на същата стойност и при същите графици, както при предоставяне на бонус под формата на физически акции.
III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration	**III.4.3. Определяне на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение**
(63) No performance-based remuneration that is in excess of 100% of the annual basic remuneration may be determined in respect of identified staff. To enforce this principle, no payment of performance-based remuneration shall be made to identified staff, on any grounds other than specified in this regulation.	(63) Променливото възнаграждение за идентифицирания персонал не може надхвърля 100% от годишното постоянно възнаграждение. Не се допуска изплащане на променливи възнаграждения на идентифицирания персонал на основания, различни от определените в тази политика.
(64) The DSK Group Remuneration Policy defines differentiated income levels that are adapted to the value of the positions, the risk classification, the organizational hierarchy, and the nature of the function discharged.	(64) Политиката за възнагражденията на Група ДСК определя различни нива на възнагражденията в зависимост от значимостта на длъжността, риск класификацията, място в организационната йерархия и естеството на изпълняваните функции.

(65) Operation of a flexible remuneration policy is ensured by the fact that the amount of basic remuneration for the identified staff is sufficiently high to compensate for the professional work performed and to be in line with the level of qualification, rank classification, required level of experience and skills, and the relevant business sector.	(65) Гъвкаво прилагане на политиката е осигурено от факта, че постоянното възнаграждение за идентифицирания персонал е достатъчно високо, за да компенсира извършената работа в съответствие с квалификацията, опита и уменията, отчитайки особеностите на бизнес сектора.
(66) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The members of DSK Bank and the DSK Group Subsidiaries' Boards of Directors/ Management Boards and Supervisory Boards shall be entitled to a fixed-sum fee in this capacity and shall receive no performance-based remuneration.	(66) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Членовете на Съвета на директорите / Управителния съвет и Надзорния съвет на Банка ДСК и дъщерните дружества, в това им качество, имат право на фиксирано възнаграждение и не получават променливо възнаграждение.
(67) For identified staff who are not classed as members of the DSK Management Board or DSK Supervisory Board and those identified independently of this membership the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for the various positions shall be determined - based on the proposal of the DSK Remuneration Committee - by the Supervisory Board of DSK Bank AD, subject to joint consideration of the following criteria:	(67) За идентифицирани служители, не класифицирани като членове на УС или НС на Банка ДСК, и тези, идентифицирани независимо от това членство, съотношението между постоянното и променливото възнаграждение за различните длъжности се определя по предложение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК, от Надзорния съвет на Банка ДСК АД, на базата на следните критерии:
a/ the performance measurement system and method of determining the risk levels,	а/ система за измерване на представянето и метод за определяне на рисковите нива,
b/ ratio of deferral of performance-based remuneration,	б/ съотношение за разсрочване на променливото възнаграждение;
c/ length of the deferral and retention period,	в/ период на разсрочване и период на задържане;
d/ structure of the organizational unit, nature, and complexity of its activity,	г/ организационна структура, естество и сложност на дейността;
e/ position of the employees in the organizational hierarchy,	д/ място на служителя в организационната йерархия;

f/ type of function discharged by the employees (business, support, control), and	е/ тип функция, изпълнявана от служителя (бизнес, поддържаща, контрол);
g/ risk assumption / decision-making levels allocated to the various positions.	ж/ ниво на поемане на риск/вземане на решения, възложени на различните позиции.
(Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024; amended with SB decision dated 10.12.2025) In addition to the General Bonus Pool, on the basis of extraordinary business performance of DSK Bank or its subsidiary and taking into account the profitability of the previous business year, the Supervisory Board of OTP bank Plc. may also decide to open an Extraordinary Bonus Pool. In the event such a decision has been taken, the Remuneration Committee of DSK Bank aftef consultation with the units, responsible for the strategic risk	(67/А) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.; изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Допълнително към Основния бонус фонд, при постигане на изключителни бизнес резултати на Банка ДСК или нейно дъщерно дружество и според рентабилността за предходната финансова година, и Надзорният съвет на ОТП Банк може да вземе решение за отваряне на Извънреден бонус фонд. При наличието на такова решение, Комитет по възнаграждението на Банка ДСК след съгласуване със звената, отговарящи за функцията по управление на стратегическия риск, функцията по управление на капитала, функцията по управление на

management function, capital management function, liquidity management function and controlling function, to ensuring the capital adequacy-based soundness of the bonus pool, and the unit, responsible for the compliance function, ensuring compliance with any potential regulatory or legal restrictions on bonus payments, proposes to the Supervisory Board of DSK Bank to adopt a decision for approval of the Extraordinary bonus pool and the bonus payments related to it.	ликвидността и функцията по контролинг, осигуряващи капиталовата и ликвидна адекватност на надеждността на бонус фонда, и звеното, отговарящо за функцията по нормативно съответствие, осигуряваща съответствие с евентуални регулаторни или законови ограничения върху бонус плащанията, предлага на Надзорния съвет на Банка ДСК да вземе решение за одобрение на извънреден бонус фонд и извършване на бонусните плащания в тази връзка.
ф(67/B) In the case of establishing an Extraordinary Bonus Pool, the performance-based remuneration due to the beneficiary may not, as a general rule, exceed 50% of the performance-based remuneration determined under the General Bonus Pool. With regard to this principle, the ratio of performance-based remuneration available under the General Bonus Pool to total remuneration may not exceed 40%.	(67/Б) Променливото възнаграждение при определяне на Извънреден бонус фонд, като правило не може да надхвърля 50% от променливото възнаграждение при Основен бонус фонд. В съответствие с този принцип, съотношението между променливото възнаграждение от Основния бонус фонд и общото възнаграждение не може да надхвърля 40%
(67/C) The ratio of performance-based remuneration may not exceed 100 percent of the basic remuneration even if the General Bonus Pool and the Exceptional Bonus Pool are both established. Taking into account this limitation, the maximum ratio of performance-based remuneration which may be achieved in the case of the establishment of the General Bonus Pool and the joint establishment of the General and Extraordinary Bonus Pools is determined for each individual.	(67/B) Съотношението между променливо и постоянно възнаграждение не може да надхвърля 100%, дори и ако двата бонус фонда – Основен и Извънреден – са създадени. При спазване на тези ограничения, максималното съотношение на променливо възнаграждение при създаване на Основен бонус фонд и при съвместно създаване на Основен и Извънреден бонус фонд, се определя за всеки индивидуално.
(67/D)vIn the case of an exceptional individual performance, the beneficiary may also receive a payment within the General Bonus Pool in excess	(67/Г) В случай на изключително индивидуално представяне, бенефициентът може да получи плащане в рамките на Основен бонус фонд, надвишаващ

of the performance-based remuneration ratio established for the General Bonus Pool, but not in excess of the performance-based remuneration ratio determined for the case of the joint establishment of the General and Extraordinary Bonus Pools, provided that such payment is covered by the General Bonus Pool in respect of that institution.	съотношението на променливото възнаграждението, установено за Основен бонус фонд, но не надвишаващо съотношението на променливото възнаграждението, определено за съвместно създаване на Основен и Извънреден бонус фонд, при условие че такова плащане се покрива от Основен бонус фонд на съответното дружество.
(68) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023; amended with SB decision dated 10.12.2025) When adopting its decision according to p.(65) and p.0, the Supervisory Board of DSK Bank shall determine the ratio of performance-based remuneration to total remuneration in the case of the General Bonus Pool for persons employed by DSK Bank within the following bands, depending on organizational level and function, provided that, with due consideration to incentive and retention criteria, it does not cause disproportionate prejudice and provided that the performance-based remuneration of executives performing control functions may not exceed the ratio applied to the executives of the business areas they supervise:	(68) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023; изм. с реш. на НС от 10.12.2025). При приемане на решение по т. (65) и т. 0), Надзорният съвет на Банка ДСК определя съотношението между променливо и общо възнаграждение при Основен бонус фонд за служителите в следните граници, в зависимост от нивото в организацията и функциите, като се цели, предвид правилата за мотивация и задържане, да няма несъответствия и при условие, че променливото възнаграждение на ръководителите, изпълняващи контролни функции, не може да надвишава съотношението, прилагано за ръководителите в бизнес областите, които те контролират:

		Levels							
		Level 1		Level 2		Level 3		Level 4	
		min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Type of position	Business	30%	40%	20%	40%	11%	40%	0%	25%
	Support	-	-	20%	40%	0%	34%	0%	25%
	Control	-	-	20%	34%	0%	34%	0%	25%

(68/A) When adopting its decision according to p.(65), DSK Bank 's Supervisory Board shall determine the ratio of performance-based remuneration to total remuneration in the case of the General Bonus Pool	(68/A) При приемане на решение по т.(65), Надзорният съвет на Банка ДСК определя съотношението между променливо и общо възнаграждение при Основен бонус фонд за

for persons employed by the DSK Group Subsidiaries not qualifying as Institutions within the following bands, depending on organizational level and function, provided that, with due consideration to incentive and retention criteria, it does not cause disproportionate prejudice:	служителите в дъщерните дружества, некласифицирани като институции, в следните граници, в зависимост от нивото в организацията и функциите, като се цели, предвид правилата за мотивация и задържане, да няма несъответствия:

Levels					
Level 1		Level 2		From level 3	
min.	max.	min.	max.	min.	max.
14%	40%	7%	40%	0%	30%

(69) In adopting the decision mentioned in p.(67), a departure from the bands specified in p.(68) and p.68/A shall be possible in the exceptional cases described below, with the proviso that even in such cases, the performance-based remuneration may not exceed 100% of the annual basic remuneration:	(69) При приемане на решение по т.(67), отклонение от границите, посочени в т.(68) и т.68/А, е възможно по изключение в случаите, описани по-долу, при условие, че дори в такива случаи, променливото възнаграждение не може да надвишава 100% от постоянното годишно възнаграждение:
a/ with consideration to the special circumstances of the relevant DSK Group Company that differ from the normal course of business (e.g. newly acquired subsidiaries, subsidiaries awaiting acquisition, merger or sale, project companies), there is a significant business interest, for the sake of success of a transaction or project;	а/ в случай на специални обстоятелства за дружество от Група ДСК, извън обичайната дейност (напр. новопридобити дъщерни дружества, дъщерни дружества в процес на придобиване, сливане или продажба, проектни дружества), и наличие на значителен бизнес интерес към успех на транзакция или проект;
b/ in the case of identified staff members employed at the DSK Group Companies, the labor market practices of the sector in which the subsidiary or business unit operates requires the application of a proportion that is different from the specified bands.	б/ в случай на идентифицирани служители в дружество от Група ДСК от бизнес сектор, в който практиките на пазара на труда изискват прилагането на съотношение извън от посочените граници.
c/ in view of local labor market specificities, managers with responsibility for Global Markets	в/ с оглед на спецификите на местния пазар на труда, мениджърите, отговарящи за глобалните

(treasury) may, in cases justified by the labor market, achieve a maximum basic remuneration-performance-based remuneration ratio of 50-50% within the General Bonus Pool, provided that if the performance-based remuneration rate is set in this way, it excludes the holder of the post in question from the Extraordinary Bonus Pool.	пазари (treasure), могат да получат максимално съотношение на променливо към общо възнаграждение равно на 50-50% в рамките на Общия бонус фонд. При условие че променливото възнаграждение е определено по този начин, то титулярят на въпросната длъжност се изключва от извънредния бонус фонд.
(70) The proposal for the determination or modification of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for the identified staff, as mentioned in p.(67), is decided by the Supervisory Board of the DSK Bank.	(70) Предложенията за определяне или промяна на съотношенията между променливо и постоянно възнаграждение на идентифицирания персонал се разглеждат и одобряват от Надзорния съвет на Банка ДСК съгласно т.(67).
(71) Modification of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for identified staff members at sub-consolidated and local level within the bands specified in p.(68) and p.(68/A) is possible even during the periods between the annual and quarterly review of personal scope.	(71) Промяна на съотношението между променливо и постоянно възнаграждение за идентифициран персонал на подконсолидирано и местно ниво в границите, посочени в т.(68) и т.(68/A) е възможно и извън годишния и тримесечния преглед на персоналния обхват.
(72) For the purposes of calculating the proportion of performance-based remuneration to total remuneration, basic remuneration that may be taken into account shall mean only the basic salary for work performed in the assessed year and the benefits associated with the position according to the conditions in p.(53)a/, in the case of which this regulation makes it mandatory that they be taken into account for proportion-calculation purposes. For the purposes of proportion calculation, basic remuneration shall not include any cafeteria and expat benefits provided based on uniform principles, fringe benefits linked to classification level (eg mobile phone, company car) or any benefits that depend on the length of the legal relationship or years of	(72) При изчисляване на съотношението между променливо и постоянно възнаграждение, в постоянното възнаграждение се включват само основната заплата за оценяваната година и надбавките, свързани с длъжността, които съгласно член са определени като задължителни. За целите на изчисляване на съотношението, постоянното възнаграждение не включва каквито и да било придобивки на експати, предоставени въз основа на единни принципи, допълнителни надбавки според нивото на класификация (напр. мобилен телефон, служебна кола) или каквито и да било придобивки, свързани с продължителността на правоотношението или години трудов стаж, които се класифицират като възнаграждение (напр.

service that are classified as remuneration (eg jubilee award, mandatory wage supplements to be provided based on the duration of service).	юбилейна награда, задължителни добавки към заплатата за прослужено време).
(73) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The specific proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for persons covered by the DSK Group Remuneration Policy is contained in PL_TCM_3.01_03_App_05 KPI's target structure in the case of the DSK Group Subsidiaries.	(73) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Конкретните съотношения между променливо и постоянно възнаграждение за лицата в обхвата на Политиката за възнагражденията на Банка ДСК и дъщерните й дружества са посочени в PL_TCM_3.01_03_App_05 Структура за определяне на целите.
(74) Departure from the ratios stipulated in the remuneration policy shall be permitted only on the basis of the decision of the DSK Bank 's Supervisory Board, which shall be coordinated with OTP Bank Plc's Remuneration Committee.	(74) Отклонение от определените в Политиката за възнагражденията съотношения се допуска само въз основа на решение на Надзорния съвет на Банка ДСК, съгласувано с Комитета по възнагражденията на Банка ОТП.
(75) In the event of significant financial losses incurred by the DSK Bank or the DSK Group Subsidiaries, the DSK Bank's Supervisory Board may modify the remuneration ratios originally specified, by reducing the proportion of performance-based remuneration.	(75) При отчетени значителни финансови загуби от Банка ДСК или дъщерно дружество, Надзорния съвет на Банка ДСК може да промени съотношенията, като намали дела на променливото възнаграждение.
III.4.4. Extraordinary benefits	III.4.4. Извънредни възнаграждения
(76) (amended with SB decision dated 10.12.2025) Extraordinary benefits are the following components of remuneration, which, considering their exceptional nature, do not need to be taken into account for the purposes of calculating the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration:	(76) (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Извънредни възнаграждения представляват следните елементи на възнаграждението, които, с оглед на техния изключителен характер, не е необходимо да се вземат предвид при изчисляването на съотношението между основното възнаграждение и променливото възнаграждение:
a/ (Amendend with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) guaranteed performance-based remuneration;	a/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) гарантирано променливо възнаграждение

b/ buyout of a previous contract;	б/ изкупуване на предишен договор;
c/ retention bonus;	в/ бонус за задържане;
d/ proportionate consideration for a non-compete commitment;	г/ пропорционално плащане по ангажимент за въздържание от конкуренция;
e/ mandatory severance pay;	д/ Задължително обезщетение;
f/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy.	е/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) обезщетение за прекратяване на правоотношението, съгласно разпоредбите на настоящата политика.
(76/A) The following remuneration elements are considered to be extraordinary benefits, which must be taken into account as performance-based remuneration when calculating the ratio of basic remuneration to performance-based remuneration, and which must meet the requirements prescribed for performance-based remuneration:	(76/A) Следните елементи на възнаграждението се считат за извънредни придобивки, които трябва да се вземат предвид като променливо възнаграждение, когато се изчислява съотношението между фиксирано и променливо възнаграждение, и които трябва да отговарят на изискванията за определяне променливите възнаграждения:
a) retention bonus.	а/ Бонус за задържане
(76/B) (New with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the settlement of the retention bonus, it is not possible to apply a preferentially priced share award according to p.(55), b/ of the regulation. If it is necessary to pay the retention bonus in a deferred manner, as the proportionality according to p.(33), e/ is not applicable, the arithmetic mean of the weighted average exchange rate valid on the three stock exchange days following the 15th day of the month (if it is a stock exchange day, including the 15th) preceding the month of payment of the short-term instalment will be the exchange rate used to determine the number of shares to be settled as remuneration converted into shares for the entire	(76/B) (Нова с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) При плащането на бонуса за задържане не е възможно да се получат акции с преференциална цена съгласно т.(55), б/ от Политиката. Ако е необходимо да се изплати бонусът за задържане по отложен начин, тъй като пропорционалността съгласно т.(33), е/ не е приложима, средноаритметичната стойност на среднопретегления обменен курс, валиден за трите борсови дни след 15-ия ден от месецът (ако е борсов ден, включително 15-то число), предхождащ месеца на плащане на краткосрочната вноска, ще бъде обменният курс, използван за определяне на броя акции, които трябва да бъдат уредени като възнаграждение,

payment cycle. In the case of a retention bonus denominated in a currency other than HUF, the MNB mid-exchange rate valid on the 15th day of the month preceding the payment must be used as a basis for determining the awarded share-based remuneration in HUF.	конвертирано в акции за цялото плащане. В случай на бонус за задържане, деноминиран във валута, различна от HUF, средният обменен курс на Унгарската народна банка, валиден на 15-ия ден от месеца, предхождащ плащането, трябва да се използва като основа за определяне на присъденото възнаграждение на базата на акции във HUF.
(77) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) Application of extraordinary benefits according to p.(76)a/-(76)d/ is possible solely in cases justified for business reasons, based on the prior consent of the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank in respect of the chief executives of the Banking Group Enterprises identified at consolidated level, holding positions subject to regulatory approval, the CEO of OTP Bank Plc., in the case of chief executives identified at the consolidated level holding positions not requiring regulatory approval, while in case of further staff identified at consolidated, sub-consolidated and local level, the head of Human Resources Management and Organizational Development of OTP Bank (HODD), who is entitled to delegate his authority in writing.	(77) (Изм. с реш. на НС от10.12.2025) Предоставянето на извънредно възнаграждение съгласно т.(76)а/(76)а/-г/ трябва да е добре обосновано и съгласувано с оправомощеното ниво – Председател на Съвета на директорите на ОТП Банк, когато се отнася за главни изпълнителни директори на дружества от банковата група, идентифицирани на консолидирано ниво, заемащи длъжности, подлежащи на регулаторно одобрение, главният изпълнителен директор на OTP Bank Plc., в случай на главни изпълнителни директори, идентифицирани на консолидирано ниво, заемащи длъжности, които не изискват регулаторно одобрение, докато за останалите членове на идентифицирания персонал на консолидирано, под-консолидирано и местно ниво, от ръководителя на Управление Човешки ресурси и Организационно Развитие на ОТП Банк (УЧРОР), който има право писмено да делегира своите правомощия.
(78) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) **Guaranteed performance-based remuneration** may be paid at the time of joining or together with the payment of the first salary after joining, for employees who have never been employed by any member company of DSK or OTP Group. The guaranteed performance-based remuneration	(78) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **Гарантирано променливо възнаграждение** –се изплаща към момента на постъпване или заедно с първата заплата след назначаването, за служител, който не е бил част от ДСК Групата или ОТП Групата. Плаща се под формата на кеш или финансови инструменти. Не се

(sign-on bonus) may be paid in cash or in other instruments. Deferral, risk adjustment and reclaim rules shall not be applicable to the guaranteed bonus.	прилагат правилата за разсрочване, коригиране на риска и възстановяване на суми.
(79) **Buyout of previous contract** means compensation paid for the purpose of compensating the employee for any performance-based remuneration lost or reduced as a result of termination of his employment preceding joining. These benefits shall be governed by the rules on guaranteed performance-based remuneration (76)b/, with the difference that if rules of deferral and instrument-based benefits were applicable to the performance-based remuneration lost at the previous job, then these rules must be applied to the benefits ensuring the buyout of the previous contract as well. For remuneration packages relating to compensation or buyout from contracts in previous employment, all requirements for variable remuneration apply, including deferral, retention, pay out in instruments and clawback arrangements.	(79) **Обезщетение или изкупуване на предишен договор** е възнаграждение, което се изплаща на служител за компенсация за пропуснат или намален бонус в резултат на прекратяване на договор с предишен работодател. За това възнаграждение са валидни правилата за гарантирано променливо възнаграждение (76)b/ с тази разлика, че ако правилата за разсрочено плащане и възнагражденията, базирани на инструменти, са приложими към променливото възнаграждение, загубено на предишната работа, тогава тези правила трябва да се прилагат и за обезщетенията за изкупуване на предишния договор. При предоставяне на възнаграждения, свързани с компенсиране или изкупуване на договори от предишен работодател, се прилагат всички изисквания за променливите възнаграждения, включително разсрочване, задържане, изплащане чрез финансови инструменти и възстановяване на изплатени и придобити права върху възнаграждения (claw back)
(80) A **retention bonus** may be paid in extraordinary situations (eg a change in company governance, restructuring, downsizing), in which the company that falls within the institutional scope has a special interest in retaining certain employees and can properly support the reasons for this. The award of a retention bonus does not depend on performance, but it cannot be used to compensate any unrealized performance. The retention bonus may be paid subsequently, after	(80) **Бонус за задържане се изплаща в извънредна ситуация** (напр. при промяна на ръководството, преструктуриране, свиване на дейността), при която банката има специален интерес в задържането на определени служители и може добре да го обоснове. Не зависи от резултатите, но не може да бъде ползван за компенсиране на нереализирани резултати. Изплаща се при възникване на ситуация или на предварително определена дата. При договаряне

the occurrence of a predefined date or event. When assessing and considering whether it is appropriate to establish a retention bonus, at least the following should be considered: a) the concerns that lead to the risk that certain staff may choose to leave the institution. b) the reasons why the retention of that staff member is crucial for the institution. c) the consequence if the staff member concerned leaves the institution; and d) whether the amount of the awarded retention bonus is necessary and proportionate to retain the targeted staff member.	на бонус за задържане, трябва да се има предвид поне следното: а) рискът, определен персонал да напусне институцията; б) причините, поради които задържането на този член на персонала е от решаващо значение за институцията; в) последствията, ако съответният служител напусне институцията; и г) дали размерът на бонуса за задържане е необходим и пропорционален за задържане на целевия член на персонала.
(80/A) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Independent of the fact that the retention bonus will be awarded only after the end of the retention period, the retention bonus should be taken into account in the calculation of the ratio between the variable and fixed components of remuneration following one of the methods specified below. If the application of the retention bonus is required, it shall be decided with due application of p.(43), by the person(s) specified therein, determining, in addition to the performance based remuneration set out in PL_TCM_3.01_03_App_02 Positions within the personal scope of Remuneration Policy - without prejudice to p.(67), B/ and p.(67), C/ - the ratio of the retention bonus and one of the following settlement methods:	(80/A) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Независимо от факта, че бонусът за задържане ще бъде изплатен едва след края на периода на задържане, бонусът за задържане следва да се вземе предвид при изчисляването на съотношението между променливите и постоянните компоненти на възнаграждението, като се следва един от методите, посочени по-долу. Договарянето на бонус за задържане, се решава при надлежно прилагане на т.(43) от лицето(ата), посочено(и) в него, определящо, в допълнение към възнаграждението, основано на резултатите, посочено в PL_TCM_3.01_03_App_02 Персонален обхват на Политиката по възнагражденията - без да се засягат т.(67), Б/ и (67), В/ - съотношението на бонуса за задържане и един от следните методи за сетълмент:
a/ The retention bonus is split into annual amounts for each year of the retention period calculated on a linear pro rata basis, and the	а/ Бонусът за задържане се разделя на годишни суми за всяка година от периода на задържане, изчислени на линейна пропорционална база, като

calculation of the ratio should be based on the period set;	изчисляването на съотношението трябва да се основава на зададения период;
b/ The full amount of the retention bonus is considered in the year when the retention condition is met.	б/ Пълният размер на бонуса за задържане се отчита за годината, когато е изпълнено условието за задържане.
(81) **Proportionate consideration for a non-compete commitment** shall be payable in each case based on an agreement between the employer and the employee, in which the employee undertakes a commitment not to take on work at organizations engaged in the same field of activity as the employer. Consideration for a non-compete commitment shall be considered proportionate if its amount does not exceed the amount the employer would have paid as basic remuneration for the duration of the non-compete obligation. Any consideration for a non-compete commitment exceeding this amount shall be classified as performance -based remuneration, and thus the amounts exceeding the proportionate consideration shall be subject to the rules of instrument-based payment, deferral and risk adjustment.	(81) **Пропорционално плащане по ангажимент от въздържане от конкуренция** – плаща се при сключен договор между работодател и служител, като служителят е поел ангажимент да не работи в организация от същия сектор на дейност като на работодателя. Възнаграждението се приема за пропорционално ако неговия размер не надвишава сумата, която работодателят би платил като постоянно възнаграждение за срока на ангажимента от въздържане от конкуренция. Ако сумата е по-висока от постоянното възнаграждение, то за горницата се прилагат правилата за плащане под формата на инструменти, за разсрочване и коригиране на риска.
(82) **Mandatory severance pay** shall mean the severance pay the payment of which is mandatory according to the provisions of Labor Code or the Collective agreement. Such benefits also include any indemnification payable according to court rulings against the company (eg wrongful dismissal).	(82) **Задължително обезщетение** се полага съгласно изискванията на Кодекса на труда (КТ) или Колективния трудов договор (КТД). Тук се включват и: обезщетения при едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от страна за работодателя; обезщетения за оставане без работа (до един месец); обезщетения съгласно съдебни решения срещу банката (например неправомерно уволнение).
(83) **Severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy** shall be payable to the	(83) **Обезщетение при прекратяване на правоотношениятав рамките на тази политика** се

identified staff member in accordance with the conditions specified in p.(94)a/ of this regulation.	изплаща на идентифицирания персонал съгласно условията записани в т.(94)а/ на тази политика.
(84) Any severance pay that exceeds the mandatory severance pay stipulated by law or collective agreement, and any severance pay not meeting the rules of severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy, or exceeding the level stipulated in the employment contract or the mutual agreement for termination of employment must be taken into account in the calculation of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration, and the rules of instrument-based payment, deferral and risk adjustment must be applied.	(84) Всяко обезщетение, което надвишава задължителното обезщетение, предвидено в приложимото законодателство или КТД, и всяко обезщетение, което не отговаря на правилата в политиката за възнаграждения, или надвишава нивото, определено в трудовия договор или взаимното споразумение за прекратяване на работа трябва да се вземе предвид при изчисляване на съотношението постоянно/ променливо възнаграждение и за него се прилагат правилата за плащане, разсрочване, плащане с финансови инструменти и корекция на риска на тази политика.
III.4.5. Framework system of employment termination benefits	**III.4.5. Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение - рамка**
(85) Any payments related to the termination of employment must reflect the past performance achieved, and no payment may be related to unachieved results. Accordingly, no employment termination agreement may be signed under which payment is independent of the employee's performance or where such payment would be paid in spite of losses incurred by DSK Bank or DSK Banking Group as a result of the employee's activity or excessive risk assumption. The provisions of this regulation must be applied to employment termination payments.	(85) Всички плащания, свързани с прекратяване на трудовия договор, трябва да отразяват постигнатите резултати. При непостигнати цели не се изплащат възнаграждения. Съответно, не може да се подписва споразумение за прекратяване на трудовото правоотношение, при което плащането не отразява представянето на служителя или да се изплаща възнаграждение въпреки загубите, понесени от Банка ДСК или Банкова група ДСК в резултат на дейността на служителя или поемането на прекомерен риск. Разпоредбите на тази наредба се прилагат за плащанията при прекратяване на трудовото правоотношение.
(86) Range of employment termination benefits:	(86) Обхват на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор:

a/ basic salary until termination of employment or discharge from the obligation to work,	а/ Фиксирано възнаграждения до прекратяване на трудовия договор или освобождаване от задължения;
b/ absence fee for the discharge period (sick leave) at the expense of the employer, during a period of release from liability,	б/ обезщетение за временна неработоспособност (болничен) за сметка на работодателя, по време на периода на освобождаване от отговорност;
c/ severance pay,	в/ обезщетения;
d/ consideration for a non-compete commitment provided that there is an agreement to this effect, and the beneficiary makes a declaration based on which the non-compete obligation shall survive the termination of employment for a certain period of time,	г/ ангажимент за въздържане от конкуренция, при условие, че има подписано споразумение и получателят декларира, че ще се въздържа от конкуренция за определен период от време, след прекратяване на трудовия договор;
e/ benefits provided according to uniform rules under collective agreements and internal regulations,	д/ обезщетения, съгласно трудовото законодателство, колективния трудов договор и вътрешните правила;
f/ benefits payable under individual agreements stipulated in a contract,	е/ обезщетения, съгласно индивидуалния трудов договор;
g/ settlement of the pro-rata part of performance-based remuneration.	ж/ уреждане на пропорционалната част от възнаграждението, базирано на резултатите.
(87) Payment of the benefits under p.(86)a/ - f/ shall be due by the date stipulated in the labor regulations	(87) Възнагражденията по т.(86)а/-е/, се изплащат съгласно изискванията на трудовото законодателство.
(88) Settlement and payment of the remuneration under p.(86)g/ shall take place in accordance with the general rules, based on performance evaluation, according to the original schedule.	(88) Изплащането на възнагражденията по т.(86)g/ става при спазване на правилата на тази Политика, след направена оценка на представянето и съгласно предвидения график за изплащане.
(89) If the person affected by the termination of employment becomes entitled to performance-based benefits upon termination of the legal relationship, payable under a previously established agreement / policy, and the principles of such payment are inconsistent with the provisions of this regulation, then prior to the termination of employment, an agreement must	(89) Ако служител има право на разсрочено възнаграждение и след прекратяване на трудовото правоотношение, и принципите на това плащане не са в съответствие с изискванията на настоящата политика, тогава преди прекратяване на трудовия договор, трябва да се подпише споразумение с лицето, което гарантира, че правилата и

be signed with the person, which ensures that the rules and principles of the DSK Group Remuneration Policy are fully enforced in respect of such payments / benefits.	принципите на Политиката за възнаграждение са изпълнени.
(90) Any agreement for benefits beyond the cases and / or limits stipulated herein may only be concluded on the basis of the prior approval of the DSK Bank's Remuneration Committee coordinated with the OTP Bank's Remuneration Committee.	(90) Всяко споразумение за възнаграждение, извън случаите и ограниченията на тази политика, може да се сключва след одобрение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК и координация с Комитета по възнагражденията на ОТП Банк.
(91) The framework of employment termination benefits payable in excess of the statutory level, stipulated in the employment contract, shall be as follows:	(91) Рамка за изплащане на възнаграждения при прекратяване на трудово правоотношение, над предвидените в трудовия договор:
a/ the level of benefits that may be obtained on a uniform basis is defined in bands depending on the duration of employment, as the amount of basic salary for:	а/ в зависимост от трудовия стаж в банката, могат да се изплатят суми равни на постоянното възнаграждение, както следва:
aa/ 1 month, in the case of at least 3 years;	аа/ 1 месец, при най-малко 3 години;
ab/ 3 months, in the case of at least 5 years;	аб/ 3 месеца, при най-малко 5 години;
ac/ 5 months, in the case of at least 10 years;	ав/ 5 месеца, в случай на минимум 10 години;
ad/ 7 months, in the case of at least 15 years;	аг/ 7 месеца, при най-малко 15 години;
ae/ 9 months, in the case of at least 20 years;	ад/ 9 месеца, при най-малко 20 години;
af/12 months, in the case of at least 25 years;	ае/ 12 месеца, при най-малко 25 години;
b/ the amount determined in accordance with letter a/ must be weighed by the average of performance percentages achieved in the 5 years preceding the termination of employment,	б/ сумата, определена по буква а/ трябва да бъде претеглена със средния процент на изпълнение, постигнат през 5-те години, предхождащи прекратяването на трудовия договор;
c/ the benefits shall be paid upon termination of employment, without deferral,	в/ възнаграждението следва да бъде платено при прекратяване на договора без разсрочване;

d/ entitlement to the benefits shall cease if employment is terminated by the employer with immediate effect or by notice based on reasons related to the employee's employment-related conduct.	г/ служителят губи право на възнаграждение, ако трудовия договор е прекратен от с или без предизвестие от страна на работодателя, по причини свързани с поведението на служителя,
(92) A prerequisite to entitlement to the benefits under p.(91)a/ shall be that the employment contract of the employee should stipulate entitlement to the benefits, referring to the provision of this regulation.	(92) Обезщетения по т.(91)а/ се изплащат при условие, че в трудовият договор на служителя е записано право на обезщетение съгласно настоящата политика.
III.5. Measuring performance and determining the performance criteria	**III.5. Измерване на резултатите и критерии за изпълнение**
(93) At DSK Banking Group level, the **main criterion for performance measurement** related to performance-based remuneration is RORAC + (ROE / ER). Calculation of this indicator is based on the figures of the DSK Group Subsidiaries that belonged to the circle of consolidated subsidiaries throughout the entire evaluated business year.	(93) На ниво ДСК Груп, основният критерий за измерване на ефективността, за определяне на променливите възнаграждения, е възвръщаемост на капитала, коригиран с риска (RORAC+(ROE/ER). Изчисляването на този показател е на база на данните за дъщерните дружества, включени в консолидацията на ДСК Груп за цялата оценявана финансова година.
(94) When calculating the indicator, the following are taken into account:	(94) При изчисляване на показателя се взема предвид следното:
a/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) For the determination of the value of the adjusted after-tax profit or loss, the definition of "economic profit" must be applied; in other words, the accounting profit or loss is adjusted for individual items not related to business operations (one-off effects associated with acquisitions and sales).	а/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За определяне на стойността на коригираната печалба или загуба след данъчно облагане се прилага определението „икономическа печалба"; с други думи, счетоводната печалба или загуба се коригира с позиции, които не са свързани с бизнес операции (еднократни ефекти, свързани с придобивания и продажби).
b/ The expected return (ER) of the OTP Group is calculated as a weighted average of the expected return (Country ER) of the subsidiaries	б/ Очакваната възвръщаемост (ER) на ДСК Group се изчислява като средно претеглена стойност на очакваната възвръщаемост (ER) на действащите

involved in the consolidation, where the weights used are the subsidiaries' contributions to the SREP-adjusted average risk-weighted asset value (RWA).	дружества, участващи в консолидацията, където използваните тегла са приносът на дъщерните дружества към коригирания по SREP - среден риск - претеглена стойност на активите (RWA).
c/ (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The expected return (Country ER) for each country is determined based on the Capital Asset Pricing Model , as the sum of the beta times the risk-free return and the market risk premium, where beta is the sensitivity to market movements. In the calculation, the risk-free return varies from country to country, while the beta (1.3) and market risk premium (4.32%) are the same for each country.	в/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Очакваната възвръщаемост (Country ER) за всяка държава се определя въз основа на *Модел на ценообразуване на капиталови активи*, като сумата от бета пъти безрисковата възвръщаемост и премия за пазарен риск, където бета е чувствителността към пазарните движения. При изчислението безрисковата възвръщаемост варира в различните държави, докато бета (1.3) и премията за пазарен риск (4.32%) са еднакви за всяка държава.
(95) Once a year the Supervisory Board of the OTP Bank Plc assesses the methodology used for calculating the indicator, and decides on its modification where justified.	(95) Веднъж годишно Надзорният съвет на ОТП Банк оценява методологията, използвана за изчисляване на показателя, и взема решение за неговото изменение, когато това е обосновано.
(96) Determination of the target value of the RORAC + indicator for the given business year is based on the latest annual financial plan approved by the DSK Bank 's Management Board.	(96) Плановата стойност на показателя за възвръщаемост на капитала коригиран с риска (RORAC+) се определя на база на последния годишен финансов план, одобрен от Управителния съвет на Банка ДСК.
(97) The Supervisory Board of DSK Bank may modify the bank group-level target value of the RORAC + indicator for the given business year in response to such statutory changes and / or changes occurring in market circumstances, taking place after the determination thereof, which have a material objective effect on the DSK Banking Group's consolidated profit or on the achievement of the target values set.	(97) Надзорният съвет на ДСК Банк може да промени плановата стойност на ниво банкова група на индикатора RORAC + за дадената финансова година в отговор на законови промени и / или промени на пазарни обстоятелства, които имат съществен обективен ефект върху консолидираната печалба на ДСК Груп или върху постигането на зададените целеви стойности.
(98) The Supervisory Board of the DSK Bank, on a quarterly basis, concurrently with the debating	(98) Надзорният съвет на ДСК Банк, на тримесечие, едновременно с обсъждането на доклада за

of the report on the development of the DSK Group's profit, monitors the development of the bank group-level RORAC + indicator for the given business year relative to its target value.	развитието на печалбата на Банковата група, следи развитието на индикатора RORAC + на ниво банкова група за дадената финансова година спрямо плановата му стойност.
(99) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) A fundamental principle of the performance measurement and assessment system is that the extent of remuneration based on performance assessment - accompanied by an ex-ante and ex post assessment of the risks - is linked, in a **two-tier performance measurement system**	(99) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Основен принцип на системата за измерване и оценка на резултатите е, че размерът на променливото възнаграждение се коригира от предварителна и последваща оценка на риска, по следните два свързани помежду си начина в двустепенна система за оценка на персонала
a/ to the level of fulfillment of bank-group / bank / subsidiary-level **institutional,** and	а/ до нивото на изпълнение на институционално ниво на банковата група / банката / дъщерно дружество, и
b/ **individual objectives** (numerical indicators, individual targets, and competencies).	б/ индивидуални цели (числови показатели, индивидуални цели и компетенции).
(100) By emphasizing the institutional objectives, the two-tier system contributes to the clear design and monitoring of priorities, and also improves the ability to monitor individual performance, thereby improving the flexibility of the performance assessment system. The employer determines the institutional and individual objectives, including the target tasks, at the annual level, reserving the right to change them mid-year in response to changes in market circumstances, and in line with the employer's attendant business interests. The institutional indicators include the key high-level objectives of the DSK Bank and the DSK Banking Group.	(100) Като акцентира на институционалните цели, двустепенната система дава възможност за ясното определяне и мониторинг на приоритетите, а също така подобрява способността за наблюдение на индивидуалните резултати, като по този начин подобрява гъвкавостта на системата за оценка на резултатите. Работодателят определя институционалните и индивидуалните цели, включително целевите задачи, на годишно ниво, като си запазва правото да ги променя в средата на годината в отговор на промените в пазарните обстоятелства и в съответствие със съпътстващите бизнес интереси. Институционалните показатели включват ключовите цели на ниво Банка ДСК и ДСК Груп.
(100/A) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The	(100/A) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) УЧРОР на ОТП Банк предоставя

HODD provides a "KPI library" platform on the Group Portal that contains the individual optional indicators by institution, their definition, unit of measure and data owner. The KPI library updated and validated by the KPI data owners on a yearly basis is approved every year by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. It is the liability of the data owner of the respective indicator to ensure the accuracy of data of the KPI library uploaded to the Group Portal.	„KPI - библиотека от ключови показатели за оценка" (KPI библиотеката) чрез платформа в Груп Портал, която съдържа възможни показатели за всяка институция, тяхната дефиниция, мерна единица и собственик на показателя (data owner). KPI библиотеката се актуализира и одобрява от собствениците на данни на годишна база и всяка година се одобрява от Надзорния съвет на ОТП Банк. Собствениците на данни на всеки показател са отговорни за верността на данните на KPI библиотеката, заредени в Груп Портала.
(100/B) The performance evaluation of the institutional level objectives in relation to DSK Group Enterprises is given by the fulfillment of the sub-consolidated group level targets, in the absence of these, that of the local targets.	(100/Б) Оценката на изпълнението на институционалните цели за предприятията от ДСК Груп се определя чрез изпълнението на под-консолидираните цели, а при липса на такива, на цели на местно ниво.
(101) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024); amended with SB decision dated 12.03.2025; amended with SB decision dated 10.12.2025) The performance serving as a benchmark for performance-based remuneration is determined as the weighted arithmetic average of the institutional and individual targets. If management levels decrease, the influence of institutional targets becomes less significant for each manager. In the case of managers performing the internal control function, this principle applies with the difference that the group of institutional level indicators are taken into account with a lower weight – the weight of group level (company) targets are 20% and the weight of individual level targets are 80%.	(101) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.; изм. с реш. на НС от 12.03.2025 г.; изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Изпълнението, което служи като бенчмарк за възнаграждение въз основа на резултатите, се изчислява като среднопретеглената аритметична стойност на институционалните и индивидуалните цели. Тежестта на индикаторите на институционално ниво намалява за всеки мениджър с намаляването на управленските нива. При ръководителите, изпълняващи функцията за вътрешен контрол, този принцип се прилага с тази разлика, че групата показатели на институционално ниво се отчитат с по-ниска тежест - тежестта на целите за ниво група (дружество) е 20%, а тежестта на целите на индивидуално ниво е 80%.

(101/A) Individual performance cannot be "pulled up" by the performance of the group (entity), ie if the performance of the group (entity) is greater than the result of the individual performance evaluation, then the individual evaluation shall prevail.	(101/А) Индивидуалната оценка не може да бъде „повишена" от по-доброто представяне на групата (дъщерното дружество), т.е. ако представянето на групата (дружеството) е по-добро от индивидуалната оценка на изпълнението, тогава индивидуалната оценка ще има предимство.
(101/B) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The Supervisory Board of the OTP Bank Plc. sets two thresholds (performance threshold, tolerance threshold) for the financial indicators used to assess performance. Achieving a given target below the performance threshold means 0% fulfillment, in which case the employee is not entitled to performance-based remuneration. Performance between the performance threshold and the tolerance threshold means the actual evaluation of the indicator, in which case the employee is entitled to performance-based remuneration based on the measured performance. In the case of performance above the tolerance threshold, in addition to the measured performance, subjective aspects may be taken into account when determining the performance value of the indicator between tolerance threshold and 100%, acknowledging the actual effort of the employee to achieve the given numerical target, or the lack thereof.	(101/Б) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Надзорният съвет на ОТП Банк определя два прага (праг на изпълнение и праг на допустимо отклонение) за финансовите показатели, използвани за оценка на изпълнението. Постигането на дадена цел под прага на изпълнение означава 0% изпълнение, като в този случай служителят няма право на променливо възнаграждение. Изпълнение между прага на изпълнение и прага на допустимо отклонение, означава действителна оценка на показателя, като в този случай служителят има право на променливо възнаграждение въз основа на отчетеното изпълнение. В случай на изпълнение над прага на допустимо отклонение, в допълнение към измереното представяне, могат да се вземат предвид и субективни аспекти при определяне на стойността на показателя между прага на допустимо отклонение и 100%, като се отчитат действителните усилия на служителя да постигне дадена цел или липсата на усилия в тази посока.
(101/C) The Supervisory Board of DSK Bank may also set stricter thresholds than the thresholds set by the Supervisory Board of OTP Bank Plc., in which case these stricter thresholds shall prevail.	(101/В) Надзорния съвет на Банка ДСК може да определи по-строги прагове от тези, определени от Надзорния съвет на ОТП Банк, като в този случай тези по-строги прагове ще имат предимство.

(101/D) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) If institutional objectives are not met and the Supervisory Board of the DSK Bank has established the existence of an objective circumstance negatively affecting performance, but the value of the indicator is above the tolerance threshold, the Supervisory Board of the OTP Bank is entitled to divert the evaluation of the institutional level indicators.	(101/Г) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Ако институционалните цели не са изпълнени и Надзорният съвет на Банка ДСК е установил обективно обстоятелство, влияещо отрицателно върху изпълнението, но стойността на показателя е над прага на толерантност, Надзорният съвет на ОТП Банк има право да промени оценката на показателите на институционално ниво.
(101/E) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the case of performance of individual goals above the tolerance threshold, the employer exercising the employer's rights / evaluation manager is entitled to decide on the fulfillment value of the indicator between the tolerance threshold and 100%.	(101/Д) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) В случай на изпълнение на индивидуалните цели над прага на толерантност, работодателят упражняващ работодателски права / оценяващия мениджър, има право да определи стойността на изпълнение на показателя между прага на толерантност и 100%.
(101/F) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) The evaluation manager must always justify the proposed deviation between the tolerance threshold and 100%, which must also be approved by the management board of DSK Bank, after the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc. has decided regarding any proposed deviationin the case of managers identified at consolidated level.	(101/E) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Оценяващият мениджър винаги трябва да обосновава предложеното отклонение между прага на толерантност и 100%, което също трябва да бъде одобрено от УС на Банка ДСК, след като председателя на Съвета на директорите на ОТП Bank е взел решение относно всяко предложено отклонение за мениджъри - консолидирано ниво.
(101/G) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) In the case of employees identified at the consolidated level, the deviated evaluations are submitted to the CEO of OTP Bank, and subsequently, taking into account the CEO's position, to the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank by the head of HODD of OTP Bank, based on a preliminary examination of the adequacy of the evaluations.	(101/Ж) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) За служители - консолидирано ниво, променените оценки се представят на Главния изпълнителен директор на ОТП Банк и в последствие, взимайки предвид позицията на Главния изпълнителен директор, до Председателя на Съвета на директорите на ОТП Банк от ръководителя на УЧРОР на ОТП Банк въз основа на предварителна проверка на адекватността на оценките.

In the case of employees identified at the sub-consolidated and local levels, they are checked by the head of the HR function of the DSK Group and, if he / she deems them inappropriate, initiates consultations with the evaluation manager.	За служители на подконсолидирано и местно ниво, оценките се проверяват от ръководителя на ЧР на Банка ДСК и, ако той / тя ги сметне за неподходящи, инициира обсъждане с оценяващия мениджър.
(101/H) (New, adopted with SB decision dated 10.12.2025) In cases where decisions or omissions fall within the identified employee's scope of responsibility—though not explicitly listed among their individual objectives (such as tasks and powers assigned to the executive or their organizational unit by internal rules, duties specified in the job description, responsibilities related to committee membership, or exercised powers) as well as any potential non-compliance with the behavioral standards set out in the Code of Ethics, the individual's annual calculated performance evaluation result (derived from the assessment of institutional and individual objectives) may be adjusted by applying a multiplier between 0 and 1. This decision may be made by the manager exercising employer's rights, except in the case of the CEO of the bank, in which case the decision making authority lies with the Chairman of DSK's Supervisory Board after consulting the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc. A reasoned decision made under this discretionary authority may be taken either based on the recommendation by any of the members of the Internal Controls Forum or independently of them.	(101/З) (Нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) В случаите, когато решения или бездействия попадат в обхвата на отговорност на определения служител — макар и да не са изрично изброени сред неговите индивидуални цели (като например задачи и правомощия, възложени на изпълнителния директор или неговата организационна единица съгласно вътрешни правила, задължения, посочени в длъжностната характеристика, отговорности, свързани с членството в комитети, или упражнявани правомощия), както и всяко потенциално неспазване на поведенческите стандарти, посочени в Етичния кодекс, годишният изчислен резултат от оценката на представянето на лицето (получен от оценката на институционалните и индивидуалните цели) може да бъде коригиран чрез прилагане на множител между 0 и 1. Това решение може да бъде взето от ръководителя, упражняващ правата на работодателя, освен в случая на Главния изпълнителен директор на банката, при който случай правомощието за вземане на решение принадлежи на Председателя на Надзорния съвет на ДСК след консултация с Председателя на Съвета на директорите на ОТП Банк. Мотивирано решение, взето съгласно това дискреционно правомощие, може да бъде взето или въз основа на препоръката от някой от членовете на Форума за вътрешен контрол, или независимо от тях.

(102) A basic expectation with regard to the objectives is that they should be specific, measurable and relevant, and should also provide sufficient incentives to perform high quality work. The methodological and practical background is provided by the measurement of results at bank and banking-group level; determination of the target values takes place during the annual planning process.	(102) Целите трябва да бъдат конкретни, измерими и уместни, и също така да осигуряват достатъчен стимул за извършване на висококачествена работа. Методологичната и практическа основа се осигурява, чрез измерване на резултатите на ниво Банка и банкова група; определянето на целевите стойности се извършва по време на годишния процес на планиране.
(103) With respect to identified staff members that have the most significant effect on risk profile at consolidated level (the chief executives of DSK Bank), the key indicators for performance measurement, as well as the main principles of performance measurement relating to the assessed year, are approved by the Supervisory Board of the OTP Bank Plc by the date of the General Meeting closing the previous business year the latest.	(103) За членове на идентифицирания персонал - консолидирано ниво, които имат най-съществено влияние върху рисковия профил на консолидирано ниво (ГИД на ДСК Банк), ключовите показатели, основните принципи за измерване на резултатите за оценяваната година, се одобряват от Надзорния съвет на ОТП Банк, до датата на Общото събрание, на което се отчитат резултатите от предходната година.
(104) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024;) The following persons / bodies are authorized to determine the structure of the institutional and individual target tasks set out in the individual agreement, taking into account the KPI library:	(104) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Следните лица / органи са оправомощени да определят структурата на институционалните и индивидуалните цели, определени в индивидуалното споразумение, включени в KPI библиотеката:
a/ as a general rule, in the case of the chief executive officers identified at consolidated level of Banking Group Enterprises that are under the direct majority ownership of OTP Bank Plc: The Supervisory Board of OTP Bank Plc,	а/ за главните изпълнителни директори на дружества, които са под пряката мажоритарна собственост на ОТП Банк идентифицирани на консолидирано ниво: Надзорният съвет на ОТП Банк;
b/ (amended with SB decision dated 12.03.2025; amended with SB decision dated 10.12.2025) with regard to the other identified staff: the executive/body exercising employer's rights, upon the condition that the **indicators of the**	б/ (изм. с реш. на НС от 12.03.2025; Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) За останалия идентифициран персонал: работодателят/органът, упражняващ правата на работодателя при условие, че **показателите от институционалния блок**

institutional block must be applied **uniformly,** in accordance with the provisions of point a / relating to the chief executive, in respect of all other identified staff members who are employed at the same Banking Group Company. This condition does not apply to the managers of the functions related to internal control (internal audit, compliance, risk management, security ect.), for whom only the RORAC+ indicator may be applied.	трябва да се прилагат **еднакво**, в съответствие с посоченото в точка „а/" относимо към главните изпълнителни директори, по отношение на всички членове на идентифицирания персонал в едно и също дружество от Банковата Група. Това условие не се прилага за ръководителите на функциите свързани с вътрешен контрол (вътрешен одит, съответствие, управление на риска, сигурност и др.), за които ще бъде прилаган единствено RORAC+.
(104/A) In the case of the chief executive officer of DSK Bank, compliance conscious behavior and social responsibility (CSR), must be included as individual performance criteria, together with the criteria measuring ESG compliance. Together, these three criteria must account for at least 15% of the performance of the executives concerned.	(104/A) В целите на Главния изпълнителен директор на Банка ДСК задължително трябва да бъдат включени като показатели а) внимание по отношение на нормативното съответствие; б) корпоративна социална отговорност (Corporate Social Responsibility /CSR/) в) нормативно съответствие по отношение на екологични, социални и управленски рискове (environmental, social, and governance /ESG/). Трите показателя в съвкупност са с общо тегло от поне 15% за засегнатите изпълнителни директори
(104/B) (New, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The principles governing the remuneration of the heads of internal control function staff apply also for the Head of the Risk Management Function (Chief Risk Officer) of the Bank. Accordingly, the variable remuneration of the Head of the Risk Management Function and the heads of the internal control functions is determined based on the objectives assigned, and not on the financial performance of the business areas subject to control in accordance with art. 101.	(104/Б) (Нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Принципите, уреждащи възнаграждението на ръководителите, изпълняващи функцията за вътрешен контрол се прилагат и по отношение на ръководителя на функцията за управление на риска (Директор по управление на риска) на Банката. Съответно, променливото възнаграждение на ръководителя на функцията за управление на риска и ръководителите, изпълняващи функцията за вътрешен контрол се определят въз основа на целите, които са им поставени, , а не въз основа на финансовите резултати на бизнес областите, които са обект на контрол, в съответствие с т. 101.

(105) The employer is authorized to conclude the individual agreements, and the HODD and the HHRM are responsible for preparing the agreements for signing.	(105) Работодателят е упълномощен да сключи индивидуалните споразумения, а УЧРОР на ОТП Банк и директор ЧР на Банка ДСК са отговорни за подготовката на споразуменията за подпис
(106) Further detailed rules on the implementation of the target-setting process are provided for in the operating procedure entitled "Rules of the performance measuring and evaluation system of DSK Bank Plc and the DSK Group member subsidiaries".	(106) Подробни правила за процеса по определяне на целите са записани в Правила за измерване на представянето и система за оценка на ръководни служители в Банка ДСК и дъщерните дружества.
III.6. Deferral and retention rules relating to performance-based remuneration	**III.6. Правила за разсрочване и задържане на променливото възнаграждение**
(107) Remuneration of the identified staff members - unless stipulated otherwise in this regulation - may only be paid out in accordance with the time schedule determined by the deferral and retention rules set out in this section.	(107) Възнаграждението на идентифицирания персонал, освен ако не е определено друго, се изплаща съгласно правилата за разсрочване и задържане записани в тази политика.
(108) The performance-based remuneration payable to identified persons under a deferred payment schedule is divided up into short-term (non-deferred) and deferred installment.	(108) Променливото възнаграждение, дължимо на идентифицирания персонал съгласно график за разсрочено плащане, се разделя на краткосрочна (неразсрочена) и разсрочена част.
(109) 50% of the share-based part (shares or virtual shares) of the short-term (non-deferred) installment of the performance-based remuneration is retained for one year in the case of staff identified at consolidated level. The other 50% are the non-retained part. DSK Bank may specify a retention period which is longer or of higher proportion.	(109) 50% от краткосрочната част, платима с акции, се задържа за период една година за <u>идентифициран персонал - консолидирано ниво.</u> Съответно, половината от краткосрочната вноска (неразсрочена), платима с акциите, не се задържа, докато другата половина се задържа. Банка ДСК има право да определи по-дълъг период на задържане или по-голям процент.
(110) With respect to the deferred installment, the ex-post risk adjustment must be applied. With respect to the retained part, an ex-post risk adjustment only needs to be applied insofar as	(110) За разсрочената част се прилага последваща корекция с риска. По отношение на задържаната част се прилага корекция с последващ риск само ако правилата за възстановяване на

the clawback rules are also applicable in respect of the retained part.	възнаграждения, са приложими и по отношение на задържаната част.
(111) (Revoked with SB Decision dd. 12.12.2023 and applicable since 01.01.2023)	(111) (Отменен с решение на НС от 12.12.2023 и приложимо от 01.01.2023)
(112) As a general rule, 40% of the performance-based remuneration awarded at the individual level is deferred.	(112) Като правило, 40% от променливото възнаграждение определено на индивидуално ниво се разсрочва.
(113) (Amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023; amended with SB decision dated 10.12.2025) 60% of the performance-based remuneration is deferred if the total remuneration awarded to the identified person in the year preceding the estimated year exceeded the amount of 275,000 EUR.	(113) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023; изм. с реш. на НС от 10.12.2025) 60% от променливото възнаграждение се разсрочва, ако сума на общото възнаграждение на служителя за предходната година надхвърля EUR 275,000.
(114) The fulfillment, per individual, of the total remuneration for the year preceding the assessed year must be calculated on the basis of the rules determined for the investigation of the quantitative criteria determined in RTS article 6.	(114) Изпълнението за всяко лице и общото възнаграждение за предходната на оценяваната година трябва да се изчислява на база на правилата в чл.6. на RTS (Regulatory Technical Standards)
(115) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The part of the performance-based remuneration deferred in the proportion specified must be paid out to the identified person over a period of 4 years, as a general rule. For members of the management body and senior management of institutions where the supervisory authority requires it, the deferral period shall be 5 years for level 1 and 2 for managers of the institutions. The Banking Group Company is entitled to set a deferral period longer than the general rule.	(115) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Частта от възнаграждението, основано на резултатите, разсрочено в определената пропорция, трябва да бъде изплатено на идентифицираното лице за период от 4 години, като общо правило. За членовете на управителния орган и висшето ръководство на институции, когато надзорен орган го изисква, периодът на отлагане е 5 години за ниво 1 и 2 за управители на дружества. Дружества от банковата група имат право да определят период на отлагане, по-дълъг от общото правило.
(116) The deferred part of the performance-based remuneration must be paid out in equal	(116) Разсроченото променливо възнаграждение се изплаща на равни порции (например 15%, 15%,

installations (e.g.,15 %, 15 %, 15 %, 15%). However, it may be required that the deferred performance-based remuneration is only paid out in the last year of the deferral period.	15%, 15%). Възможно е изплащане на цялото възнаграждение през последната година на периода на разсрочване.
(117) At the earliest, the short-term (non-deferred) instalment may be paid out in the year following the assessed year, the first deferred instalment and the retained part in the second year following the assessed year, and the remaining deferred instalments annually thereafter, in compliance with the settlement rules.	(117) Краткосрочната (неразсрочена) вноска се изплаща през годината, следваща оценяваната година. Първата разсрочена вноска и задържаната част - през втората година, следваща оценяваната година, и останалите разсрочени вноски веднъж годишно след това.
(117/A) In respect of those shares which make up the share-based part of the share-based performance-based remuneration, and which will be paid to the identified employee in the future (in particular the deferred and retained part), the employee does not have a right of disposal (so as an example for this part he / she is not entitled to conclude a preliminary or binding contract, and cannot offer it as a collateral), and moreover, concerning these shares he / she is not entitled for dividends until the time of acquiring such shares.	(117/А) Служителят няма право да се разпорежда с акциите, които са част, от възнаграждението преобразувано в акции, и които ще се изплащат в бъдеще (разсрочена и задържана част, акции по ESOP), няма право да сключва предварителен или обвързващ договор за продажбата им, не може да ги предлага като обезпечение и няма право на дивиденти до момента на придобиване на пълни права за разпореждане.
(117/B) (New, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Variable remuneration is awarded only after the completion of the accrual period, which covers at least one full financial year. Where multi-year accrual frameworks are applied, overlapping accrual periods may be used to ensure consistent performance evaluation and alignment with the Bank's long-term business cycle.	(117/Б) (Нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Променливото възнаграждение се предоставя само след приключване на периода на начисляване, който обхваща поне една пълна финансова година. Когато се прилагат многогодишни рамки за начисляване, могат да се използват припокриващи се периоди на начисляване, за да се гарантира последователна оценка на резултатите и съответствие с дългосрочния бизнес цикъл на Банката.

III.7. Methods for risk adjustment of performance-based remuneration	**III.7. Методи за коригиране на риска при променливото възнаграждение**
III.7.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment	**III.7.1. Определяне на обща сума на променливо възнаграждение с предварителна оценка на риска**
III.7.1.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment	*III.7.1.1. Определяне на размера на променливото възнаграждения, корекция с последваща оценка на риска.*
(118) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023, amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) For determining the extent of performance-based remuneration with respect to the General Bonus Pool, the OTP Bank Plc applies a hybrid approach, with the provision that the determination of the maximum amount available for performance-based remuneration depends on the DSK Group's capital position and expected financial performance. Following the OTP Supervisory Board decision, at DSK Group level, taking into account the individual performance of DSK Group members as well, the maximum amount available for performance-based remuneration in a given year is determined by the Supervisory Board of the DSK Bank in relation to the General Bonus Pool, and if established, in relation to the Extraordinary Bonus Pool as well.	(118) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023, изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) При определяне на максималната сума на променливото възнаграждение от основния бонус фонд, на ОТП Банк се прилага хибриден подход, при условие че определянето на максималната налична сума за променливи възнаграждения, зависи от капиталовата позиция на Група ДСК и очаквани финансови резултати. Следвайки решението на Надзорния съвет на ОТП, вземайки предвид индивидуалното представяне на членовете на Група ДСК, Надзорният съвет на ДСК Банк определя максималния размер на общия бонус фонд за дадена година и ако е приложим – и на извънредния бонус фонд.
(119) The maximum amount available for performance-based remuneration of the identified staff in a given year at DSK Group level in relation to the General Bonus Pool and potentially the Extraordinary Bonus Pool must be determined within 45 days following the OTP	(119) Максималната сума на основния и евентуално на извънредния бонус фонд на ниво ДСК Груп, се определя в рамките на 45 дни след Общото събрание на ОТП Банк, на което са приети финансовите отчети за оценяваната година.

Bank Plc's General Meeting closing the assessed year. Payments from the Extraordinary Bonus Pool may only be made - even if the additional conditions are met - if the quotient of the overall payment to be made at group level from the General and Extraordinary Bonus Pools and DSK Bank 's Common Equity Tier 1 capital do not exceed 2%.	Плащания от извънредния бонус фонд се извършват само ако коефициентът на сумата на общия и извънредния бонус към собствен капитал от ниво 1 капитал не надвишава 2% за Банка ДСК.
(120) If the actual value of the DSK group-level RORAC + indicator for the given business year falls short of the target value, or regardless of where justified by the DSK Group's capital position or expected financial performance, the DSK Bank's Supervisory Board is entitled to make a decision on the application of proportional performance-based remuneration, including the deferral, subject to conditions, of payment of the determined amount available for performance-based remuneration.	(120) Ако отчетната стойност на показателя възвръщаемост на капитала коригиран с риска (RORAC+) на ниво ДСК Груп за дадената оперативна година не достига планираната стойност или размера на капитала или очакваните финансови резултати са незадоволителни, Надзорният съвет на Банка ДСК може да вземе решение и да промени пропорционално сумата на променливото възнаграждение, включително схемата за разсрочване.
(121) The maximum extent of performance-based remuneration attainable at individual level - must be determined using the following calculation method:	(121) Максималният размер на променливото възнаграждение на индивидуално ниво се определя по следната формула:
$\frac{\text{annual basic remuneration}}{\text{percentage (\%) of basic remuneration}} \times \text{percentage (\%) of performance-based remuneration} =$ annual attainable amount of performance-based remuneration	
$\frac{\text{годишно постоянно възнаграждение}}{\text{(\%) от постоянното възнаграждение}} \times \text{(\%) променливо възнаграждение} = \text{годишно макс. променливо възнаграждение}$	
(122) The extent of performance-based remuneration per individual must be determined through the weighting of the percentage values	(122) Променливото възнаграждение на конкретно лице, се определя чрез съпоставяне на процентите от индивидуалната оценка, максималната сума

of the individual performance assessment, taking into account the maximum amount available for performance-based remuneration as determined by the Supervisory Board of the DSK Bank, and the fixed income ratios based on the principles determined in the DSK Group Remuneration Policy.	определена за променливо възнаграждение за Банка ДСК и съотношенията за фиксиран доход въз основа на принципите, определени в Политиката за възнаграждения на ДСК Груп.
(123) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The DSK Bank 's Supervisory Board's decision on determining the maximum amount available for performance-based remuneration may result in a reduction or deferral of the per-individual performance-based remuneration, on the basis of uniform principles.	(123) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Решението на Надзорния съвет на Банка ДСК за определяне на максималния възможен размер на променливите възнагражденията, може да доведе до намаляване или отсрочване на индивидуалните възнаграждения, базирани на постигнатите резултати, въз основа на единни принципи.
III.7.2. The ex-post risk adjustment	III.7.2. Последваща оценка на риска
(124) For identified staff, the entity to receive the deferred installations is examined on the basis of an **assessment of criteria suitable for measuring the prudence of operation,** and of the **individual risks** related to the activities concerned.	(124) За идентифицирания персонал, правото за получаване на разсрочени вноски се предоставя след допълнителна оценка на база на критерии подходящи за измерване на предпазливото изпълнение и на индивидуалния риск, свързан със съответната дейност.
(125) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) In the case of the identified staff members employed at the DSK Group Subsidiaries, the awarding of the deferred part of performance-based remuneration takes place with the application of quantitative evaluation criteria that appropriately reflect stable, sustainable and prudent operation.the evaluation criteria are the following:	(125) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) За идентифицирания персонал от дъщерните дружества на Банка ДСК АД, изплащането на отложената част на променливото възнаграждение, се извършва след оценка на база на количествени критерии, които отразяват по подходящ начин стабилна, устойчива и предпазлива дейност. Критериите за оценка са следните:
a/ In the case of *credit institutions:*	a/ За *кредитни институции*:

aa/ fulfillment of the regulatory capital adequacy requirement, ab/ disregarding capital raises carried out to supplement capital in the years after the year serving as the basis for payment (T + 1, T + 2, T + 3, etc.), and ac/ the markets generating credit exposures to ensure sustainable NPV positive loan origination and capital allocation (incl. considering economic capital) in line with the Capital plan, respectively in line with interim Capital plan revisions.	аа) изпълнение на изискването за капиталова адекватност, аб) увеличение на капитала (T + 1, T + 2, T + 3 и др.) в годините след годината, служеща като основа за плащане, и ав) пазарите, които генерират кредитни експозиции, с цел осигуряване на устойчиво отпускане на заеми с положителна нетна настояща стойност и разпределение на капитала (включително с отчитане на икономическия капитал) в съответствие с Капиталовия план, респективно в съответствие с междинните му актуализации.
b/ In the case of ***asset management companies,*** avoidance of major decrease in managed assets;	б/ ***(Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За фирми с предмет на дейност управление на активи***: липса на значително намаление на ниво на управляваните активи
c/ In the case of **financial enterprises** not classed as asset management companies:	в/ За ***финансови компании***, различни от фирми за управление на активи:
ca/ At ***factoring companies,*** the achievement of the target set in the financial plan for the year on which the performance is based in terms of the ratio of adjusted annual non-interest expenditure to annual gross revenue;	<u>ва/ За факторингови компании</u> – постигането на целта, определена във финансовия план за годината, на съотношението: Коригирани годишни нелихвени разходи към Годишни брутни приходи;
cb/ In the case of ***leasing companies,*** the Stage 3 (overdue receivables over 90 days) rate for the entire portfolio;	<u>вб/ За лизингови компании</u> – Фаза 3 –(просрочени вземания над 90 дни) за целия на лизинговия портфейл
d/ In the case of ***real estate development companies,*** the examination of the amount of penalties and warranty expenses paid.	<u>г/ За фирми с предмет на дейност строителство и управление на недвижими имоти</u> - размера на изплатените неустойки и гаранционни разходи
(126) In the **assessment of individual risks,** the following circumstances are examined:	(126) При индивидуалната оценка на риска, се разглеждат следните обстоятелства:

a/ fulfillment of obligations stemming from the employment relationship,	а/ изпълнение на задължения, произтичащи от трудовото правоотношение;
b/ compliance with the statutory provisions, internal regulations and management regulations relating to the performance of work, and with the professional requirements relating to the given job, and	б/ спазване на законовите разпоредби, вътрешните правила и инструкции, свързани с изпълнението на задачите и с професионалните изисквания за дадената длъжност;
c/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) compliance with the employer's expectations relating to the managerial conduct of the identified staff member.	в/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) управленското поведение на съответния мениджър да отговаря на очакванията на работодателя;
(127) Throughout the full outstanding period of deferral, the impacts related to the activity of the person belonging under the scope of the remuneration policy, occurring in the meantime, must be assessed, and the amount of performance-based remuneration paid out in a deferred manner must, if necessary, be reduced accordingly.	(127) През целия оставащ период на разсрочване се оценява въздействието, свързано с дейността на лицето, включено в обхвата на политиката за възнаграждения, настъпило междувременно, и размерът на разсроченото променливо възнаграждение може да бъде намалено, ако е необходимо.
(128) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023, amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The Supervisory Board of the DSK Bank, with regard to employees identified at consolidated level, after having consulted the Supervisory Board of OTP Bank Plc, and with regard to employees identified at sub-consolidated or local level, by itself, is authorized to decide with regard to the **clawback of performance-based remuneration** settled / paid out to the person concerned in respect of a period affected by a circumstance giving grounds for clawback, if the identified staff member:	(128) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023, изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Надзорният съвет на ДСК Банк, относно идентифицираните служители на консолидирано ниво, след съгласуване с Надзорния съвет на Банка ОТП, взема решение за <u>възстановяване на вече изплатено или начислено променливо възнаграждение на съответния служител, за съответния период, засегнат от обстоятелството, даващо основание за възстановяване. За идентифициран персонал на подконсолидирано или местно ниво Надзорния съвет на Банка ДСК може сам да вземе решение.</u>

	Настоящата разпоредба се прилага ако идентифицирания персонал:
a/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) was a participant in, or responsible for, a practice that resulted in a significant loss, and / or	а/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) е отговорен за или е взел участие в действие, довело до отчитането на значителна загуба, и/или
b/ does not meet the expectations relating to suitability and competence, and / or	б/ не изпълнява очакванията, свързани с пригодност и компетентност, и / или
c/ criminal offense or serious failures, abuses or deficiencies have been detected that have significantly damaged the good standing and / or profitability of DSK Bank or the Bank Group.	в/ са открити престъпни деяния или сериозни грешки, злоупотреби или недостатъци, които значително са влошили доброто състояние и / или рентабилността на ОТП банк или дъщерно дружество на банкова група.
(129) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023, amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the event of reasonable suspicion giving grounds for the clawback of performance-based remuneration, insofar as immediate action is necessary to ensure the effectiveness of the clawback, then until the passing of the decision of the Supervisory Board of the DSK Bank (in the case of employees identified at consolidated level, after having consulted the Supervisory Board of OTP Bank Plc) in accordance with p.(128), but for a maximum of one month, the head of HODD may suspend the settlement of performance-based remuneration that has been earned but not yet settled. Based on the decision, directly, or by means of the HR Director of DSK Bank called upon to do so, the suspension of the settlement of the performance-based remuneration shall be arranged.	(129) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023, изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) При основателни съмнения, даващи основание за възстановяване на променливо възнаграждение, с цел незабавни действия за гарантиране на ефективността на възстановяването, до момента на приемане на решението на Надзорния съвет на ДСК Банк (за идентифициран персонал на консолидирано ниво, след консултации с Надзорния съвет на ОТП Банк) съгласно т.(128), за срок до един месец, **ръководителят на Управление на ЧРОР на ОТП Банк,** може да преустанови изплащането на все още неизплатено променливо възнаграждение. Въз основа на решението, пряко или чрез директор Дирекция ЧР на Банка ДСК, се урежда прекратяване на изплащането.

III.8. Evaluation of performance	III.8. Оценка на изпълнението на целите
(130) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Determination of the extent of performance-based remuneration for the identified staff takes place on the basis of a combined assessment of the institutional and individual objectives set out in the individual target agreement that accords with the requirements of this regulation.	(130) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Определянето на степента на променливото възнаграждение за идентифицирания персонал става на база на комбинирана оценка на институционалните и индивидуални цели, определени в индивидуалното целево споразумение, което е в съответствие с изискванията на настоящата Политика.
(131) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The individual performance of identified staff is assessed annually, in accordance with the provisions of this section.	(131) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Оценка на индивидуалното изпълнение на идентифицирания персонал се прави веднъж годишно, съгласно настоящия раздел
(132) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024; amended with SB decision dated 10.12.2025) With regard to the General Bonus Pool, for persons employed at the DSK Group and identified at **consolidated level**, and if the chief executive of the DSK Group Subsidiary is classified as an identified staff member at sub-consolidated or local level, the entitlement to performance-based remuneration is determined by the body exercising owner's rights (DSK Bank Supervisory Board), subject to preliminary approval by the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc.	(132) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.; изм. с реш. на НС от 10.12.2025) По отношение на основния бонус фонд, лицата от Групата на Банка ДСК класифицирани в категория **"консолидирано ниво",** и ако Изпълнителният директор на дъщерното дружество е класифициран в категория „подконсолидирано ниво" или „местно" ниво, правото на променливо възнаграждение се определя от органа упражняващ правата на собственик (Надзорния съвет на Банка ДСК), след предварително одобрение от Председателя на Съвета на директорите на ОТП Банк.
(133) With regard to the General Bonus Pool, for staff identified at sub-consolidated and local level - except in the cases defined in p.(132) - the entitlement to variable remuneration and the extent of such compensation is determined proportionately with the fulfillment of the annual	(133) По отношение на основния бонус фонд, идентифицираният персонал от категории „подконсолидирано ниво" и „местно ниво", с изключение на случаите по т.(132), правото и размера на променливото възнаграждение се определя пропорционално на изпълнението на

objectives, in knowledge of the opinion of the Chief executive officer of DSK Bank.	годишните цели от Главния изпълнителен директор на Банка ДСК.
(133/A) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) In the case of the chief executives of the DSK Group Enterprises, the right to the actual payment from the Extraordinary Bonus Pool and the amount thereof, , the amount that may be distributed, are proposed by the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc with the involvement of the CEO and Deputy CEOs (with regard to the chief executives) and, by the chief executive of the relevant Banking Group Enterprise (with regard to the other staff). Based on the proposal, the actual decision on the payment from the Extraordinary Bonus Pool is made, a/ in the case of the chief executives officers of the Banking Group Companies, by the body exercising owner's rights (DSK Bank Supervisory Board), b/ (Amended SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) while in the case of the additional managers employed at the Banking Group Companies, jointly by the chief executive officer of the subsidiary and the body exercising owner's rights (Chairman of DSK Bank Supervisory Board).	(133/А) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) По отношение на главните изпълнителни директори на предприятията от Група ДСК, правото на реално изплащане от Извънредния бонус фонд и неговия размер се предлагат от председателя на Съвета на директорите на OTP Bank Plc с участието на главния изпълнителен директор и заместник главните изпълнителни директори (по отношение на главните изпълнителни директори) и от главния изпълнителен директор на съответното предприятие от банковата група (по отношение на останалия персонал). Въз основа на предложението, действителното решение за изплащане от извънредния бонус фонд се взема: а) за главните изпълнителни директори на дружествата от банковата група, от органа, упражняващ правата на собственик (Надзорния съвет на Банка ДСК), б) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) докато за останалите управители, назначени в дружествата на Групата на Банка ДСК, съвместно от главния изпълнителен директор на дъщерното дружество и органа, упражняващ правата на собственост (Председателя на Надзорния съвет на Банка ДСК).
(133/B) (New with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) A further condition of having individual eligibility for receiving payment from the Extraordinary Bonus Pool is that the legal relationship of the identified staff member has to exist on the date of granting the payment, and they are not relieved from work obligation on	(133/Б) (Нова с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Допълнително условие за индивидуална допустимост за получаване на плащане от Извънредния бонус фонд е, че правоотношението на идентифицирания член на персонала трябва да съществува към датата на предоставяне на плащането и да не бъде

that date. Derogations from this rule shall be subject to the provisions of p.(43) and p.(43/A) accordingly.	освободен от изпълняване на длъжностните му задължения към тази дата. Дерогациите от това правило се подчиняват съответно на разпоредбите на т.(43) и т.(43/A).
(134) Payment of the approved performance-based remuneration - including entitlement to the deferred installment, and determination of the amount / extent of the deferred installment on the basis of the ex-post risk adjustment – takes place in accordance with provisions of this regulation.	(134) Изплащането на одобреното променливо възнаграждение, включително право на разсрочени вноски и определяне на размера / размера на разсрочената вноска въз основа на последваща корекцията с риска / се извършва по реда на тази Политика.
(135) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Further detailed rules applicable with respect to the performance assessment - especially, but not limited to, the system of criteria for performance measurement in the given business year, and the weights of the individual criteria - are set out in the operating procedure entitled "Rules of the performance measuring and evaluation system of the DSK Bank and the DSK Group subsidiaries.	(135) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Подробни правила за процеса по оценка на ефективността, системата от критерии за измерване на ефективността през съответната година и тежестта на отделните криттерии са описани в Правила за измерване на представянето и система за оценка на ръководни служители в Банка ДСК и дъщерните дружества.
III.9. The settlement of performance-based remuneration	**III.9. Изплащане на променливо възнаграждение**
(136) Payment of the performance-based remuneration is aligned with the DSK Banking Group's business cycle.	(136) Изплащането на променливо възнаграждение е съобразено с бизнес цикъла на ДСК Груп.
(137) Payment of the performance-based remuneration - unless stipulated otherwise in this regulation - may only take place by the means determined, applied in the ratios determined therein, and in compliance with the deferral rules.	(137) Изплащането на променливо възнаграждение, освен ако не е предвидено друго, може да бъде извършено само съгласно определените в Политиката, средства и съотношения, и при спазване на правилата за разсрочено плащане.
(138) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024;	(138) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.; изм. с реш. на НС от 10.12.2025)

amended with SB decision dated 10.12.2025) Unless stipulated otherwise in this regulation, settlement of the short-term (non-deferred) part of the performance-based remuneration may only take place after the ex-ante risk adjustment, and payment of the deferred installations may only take place after the ex-post risk adjustment.	Освен ако не е уговорено друго, уреждането на краткосрочната (неразсрочена) част на променливото възнаграждение става след предварителна оценка на риска, и плащането на разсрочените вноски се извършва след последващо коригиране на риска.
(139) Staff members identified at consolidated level are entitled, prior to settlement of the short-term (non-deferred) instalment, to determine in accordance with the provision of this section the form of share-based variable remuneration in respect of the entire payment cycle of the assessed year.	(139) Персоналът, от категория „консолидирано ниво" има право, преди изплащането на краткосрочната (неразсрочена) вноска, да определи формата на променливо възнаграждение, преобразувано в акции, по отношение на целия цикъл на плащане за оценяваната година.
III.9.1. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement	**III.9.1. Подготовка за изплащане на променливо възнаграждение – задължения и отговорности**
(140) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In respect of the assessed year, the share price applicable for settlement of the remuneration in the form of remuneration converted into shares, in the case of a preferentially priced share award the value of the share award, and the specific parameters for exercising the drawdown right, are determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, by 20 June of the year following the assessed year, at the latest.	(140) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) По отношение на оценяваната година, цената на акциите приложима за уреждане на променливото възнаграждение, преобразувано в акции, в случай на акции с преференциална цена, стойността на акциите и специфичните параметри за упражняване правото на теглене, се определят от Надзорният съвет на ОТП Банк най-късно до 20 юни на годината, следваща оценяваната година.
(141) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) HODD in OTP Bank notifies the DSK Bank HR Manager, on the working day following the decision described in p.(140) at the latest, of the parameters determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. The HODD, in a notice, calls on	(141) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Управление на ЧРОР на ОТП Банк информира Директор на ЧР най-късно на следващия работен ден, след решението на Надзорния съвет на ОТП Банк съгласно т.(140), за определените параметри от Надзорния съвет на ОТП. В съобщението си Управление ЧРОР на ОТП

the staff members identified at the consolidated level to make the decision, and informs them of the legal consequences of a failure to make the decision.	Банк, призовава служителите от категория „консолидирано ниво " да вземат решение, и ги информира за правните последици от не приемането на решението.
(142) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) **Staff members identified at consolidated level may decide, in a written declaration** sent in a certified manner to the HODD by 12:00 (noon) on the 3rd working day following the making of the decision of the Supervisory Board of OTP Bank Plc described in p.(140), regarding whether they wish to receive the asset-based part of the remuneration for the assessed year as remuneration converted into shares, or as a preferentially priced share award. The declaration made within the deadline in respect of the assessed year, for both the short-term (non-deferred) and the deferred installations, **may be made using the form constituting PL_TCM_3.01_03_App_03 Statement on the settlement of share-based variable remuneration, and is irrevocable.** If the entitled person does not make a declaration, or if the declaration is incomplete or late, then in respect of the assessed year the share-based part of the entitled person's performance-based remuneration will be settled as a remuneration converted into shares. If the entitled person concerned holds several positions falling within the scope of the remuneration policy and identified at consolidated level, the declaration must be completed in respect of each single position held.	(142) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **Членовете на идентифицирания персонал категория „консолидирано ниво" декларират** писмено пред Управление ЧРОР на ОТП Банк до 12:00 ч. на 3-ия работен ден, след решението на Надзорния съвет на ОТП Банк, посочено в т.(140), дали желаят да получат частта от променливото възнаграждение, като възнаграждение, преобразувано в акции, или като право на придобиване на акции на преференциална цена. PL_TCM_3.01_03_App_03 Декларация за уреждане на променливо възнаграждение под формата на акции, подадена в посочения срок за оценяваната година се отнася както за краткосрочната (неразсрочена), така и за разсрочената част от възнаграждението за оценяваната година и е неотменима. Ако правоимащото лице не декларира или ако декларацията е непълна или закъсняла,тогава по отношение на оценяваната година частта от променливото възнаграждение в акции ще бъде уредено като възнаграждение, преобразувано в акции. Ако правоимащото лице има няколко длъжности, включени в обхвата на политиката за възнаграждения и идентифицирани на консолидирано ниво, декларацията трябва да бъде попълнена за всяка заемана позиция.

(143) Preparing the tasks necessary for the settlement of the performance-based remuneration, and, following the performance assessment and the risk adjustment, handing over the documents necessary for the settlement to the payroll department, is the responsibility of the following persons / organizational units, depending on the identification level of the persons stipulated in the DSK Group Remuneration Policy, and on the means of performance-based remuneration:	(143) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Подготовката на задачите, необходими за уреждането на променливото възнаграждение, и след оценката на изпълнението и корекцията на риска, предаването на документите, необходими за уреждането на заплати, е отговорност на следните лица / структурни единици, в зависимост от степента на идентификация на лицата, заложена в Политиката за възнагражденията на Групата ДСК, и от начина на възнаграждение според резултатите:
a/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) in the case of staff members identified at ***consolidated level,*** employed at DSK Bank, an **institution leading a sub-consolidated group,** and at a **Banking Group Subsidiary in the same sub-consolidated group as DSK Bank,**	a/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) за идентифициран персонал от категории „консолидирано ниво" наети в Банка ДСК, водеща „подконсолидирана група" " и дъщерните дружества в същата подконсолидирана група като Банка ДСК:
aa/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) with respect to the cash bonus, the HR Director of DSK Bank (HRD) , as an institution leading the sub-consolidated group	aa/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) за изплащането на възнагражденията в парични средства - Директор на ЧР на Банка ДСК, като институция водеща подконсолидираната група
ab/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) with respect to an identified staff member **employed at a DSK Bank or DSK Group Subsidiary,** the HRD arranges for the settlement of the virtual shares, considering the numbers of virtual shares approved by the HODD;	аб/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За идентифицирани служители в Банка ДСК или дъщерни дружества, Директор на ЧР на Банка ДСК организира изплащането на виртуалните акции, като взема предвид броя на виртуалните акции одобрени от Управление на ЧРОР на ОТП Банк.
ac/ (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) in the case of an employee **employed at DSK Bank or a DSK Group Company,** the HODD sends	ав/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) за служител, нает в Банка ДСК или дружество от ДСК Груп, Управление на ЧРОР на ОТП Банк изпраща персонализираните договори,

the personalized contracts necessary for exercising this right to HRD, who takes care of the finalization of the contract and about its conclusion with the employee.	необходими за упражняване на това право, на Директор на ЧР на БДСК, който/която се грижи за финализирането на договора и за сключването му със служителя.
b/ in the case of staff members identified at ***sub-consolidated and local level,*** employed at an **institution leading a sub-consolidated group,** and at a **Banking Group Enterprise in the same sub-consolidated group as it,** the settlement of the performance-based remuneration (cash bonus, and the virtual share award provided as remuneration converted into shares) in compliance with the requirements of this regulation is the task and responsibility of the competent HR manager, with the proviso that, in respect of the subsidiaries of the institution leading the sub-consolidated group that employ an identified staff member, the responsibility of the body / person exercising employer's rights in relation to that employee also applies (Chief Executive Officer).	б/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) в случай на членове на персонала, идентифицирани на подконсолидирано и местно ниво, наети в институция, ръководеща подконсолидирана група, и в предприятие от банкова група в същата подконсолидирана група, променливото плащане (паричен бонус и виртуални акции, предоставено като възнаграждение, преобразувано в акции) в съответствие с изискванията на Политиката, е задача и отговорност на съответния Директор ЧР, при условие, че по отношение на дъщерните дружества на институцията, водеща подконсолидираната група, които наемат идентифициран член на персонала, се прилага и отговорността на органа/лицето, упражняващо правата на работодателя по отношение на този служител (Главен изпълнителен директор).
(144) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the case described in p.(143)b/, with respect to employees employed at DSK Bank or a DSK Group Subsidiary, the settlement of the preferentially priced share award as a virtual share is ensured by the identified staff member's employer, and an agreement (template received by HODD) is entered between the employee and his / her employer. An original copy of the concluded agreement must be sent immediately to the HODD. The HRDof DSK Bank and the manager / body exercising employer's rights in respect of the	(144) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За случаите описани в т.(143)b/, за служители наети от Банка ДСК или дъщерно дружество на Банка ДСК, сетълментът на възнаграждения под формата на акции с преференциална цена като виртуални акции се осигурява от работодателят на служителя, и се сключва споразумение (образец се получава от УЧРОР на Банка ОТП) между служител и работодател. Екземпляр от подписаното споразумение се изпраща незабавно към УЧРОР. Директор на ЧР на Банка ДСК и ръководителят/органът, упражняващ правата на работодателя по отношение на

employee are jointly responsible for ensuring that the settlement of the preferentially priced share award as a virtual share takes place in accordance with the concluded agreement.	служителя, са съвместно отговорни, осигурявайки сетълмента на възнагражденията по формата на акции с преференциална цена, в съответствие със сключеното споразумение.
(145) The HODD, on the 4th working day following the decision of Supervisory Board of OTP Bank, informs the HRD of the decision made in accordance with p.(142) by staff members identified at consolidated level and employed at the Banking Group Enterprises, and calls on them to take the necessary steps, within the deadline stated in this regulation, in the interest of the remuneration settlement.	(145) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) УЧРОР на Банка ОТП, на 4-тия работен ден следващ решението на Надзорния съвет на Банка ОТП, информира Директор ЧР на БАНКА ДСК за решението на служителя, идентифициран на консолидирано ниво и нает в Банковата група, в декларацията по т.(142) и изисква да се предприемат необходимите действия, съгласно техните правомощия и отговорности, и в необходимите срокове, за да се осигури изпълнението на сетълмънта.
(146) Depending on the decisions made in accordance with p.(142) by staff members identified at **consolidated level,** the **number of shares (virtual shares) available for remuneration in the form of remuneration converted into shares and preferentially priced share award, broken down by individual, is determined by the HODD** in the year after the assessed year within 10 calendar days of the decision of the Supervisory board of OTP Bank	(146) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) В зависимост от решението, взето съгласно т.(142) на членовете на идентифицирания персонал от категория „консолидирано ниво", броят на акциите (виртуалните акции) за променливо възнаграждение, преобразувано в акции на преференциална цена, се определя на индивидуална база от Управление на ЧРОР на ОТП Банк в годината, следваща оценяваната година в срок до 10 календарни дни от решението на Надзорния съвет на ОТП Банк.
a/ in the case of employees employed at a DSK Group Company, within 7 calendar days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with p.(57).	а/ за служителите, наети в дружество от Група ДСК, в срок до 7 календарни дни от решението на Надзорния съвет на ОТП Банка по т.(57).
(147) Within the deadline set out in p.(146), the HODD notifies the employees who are entitled to this compensation of the number of shares (virtual shares) available for the ***preferentially***	(147) В посочения в т.(146) срок, УЧРОР на ОТП Банк уведомява служителите, които имат право на това възнаграждение, за броя на акциите (виртуални акции), под формата на акции на

priced share award, and at the same time sends to them the prepared drafts of the contracts necessary for exercising the preferentially priced share award. Claiming of the entity may take place following the conclusion of the agreement, at the earliest.	преференциална цена, и в същото време им изпраща изготвените проекти на договорите, необходими за упражняване на правото на преференциална цена. Искане за упражняване на права се подава най-рано след сключването на споразумението.
(148) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) With respect to employees employed ***at DSK Bank or a DSK Group Subsidiary*** and ***identified at consolidated level,*** who, based on their declaration made in accordance with p.(142) or in the absence thereof, are entitled to ***remuneration converted into shares*** the HODD notifies the employee concerned, and the HRDwith authority over the employee concerned on the basis of p.(143) of the number of virtual shares to be settled. The HRDarranges for the settlement of the virtual shares.	(148) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) По отношение на служителите, наети в Банка ДСК или дъщерно дружество от Групата ДСК и **идентифицирани на консолидирано ниво**, които въз основа на подадената от тях декларация по т.(142) или при липса на такава, имат право на възнаграждение, под формата на акции, Управление ЧРОР на ОТП Банк уведомява съответния служител и Директор ЧР с правомощия за съответния служител въз основа на т.(143) за броя на виртуалните акции, които трябва да бъдат предоставени. Директор ЧР организира сетълмента на виртуалните акции.
(149) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) In the case of employees at the Banking Group who are identified **at sub-consolidated and local level, the number of shares that may be settled as a virtual (synthetic) share award** in respect of the assessed year is determined, taking into account the asset-based part of the performance-based remuneration established for the person concerned in respect of the assessed year by the HRD with competence on the basis of paragraph p.(143) in the year following the assessed year, within 10 calendar days following the decision made by OTP Bank Plc's Supervisory Board The competent HRD, within this deadline, informs the entitled employees of the approved number of	(149) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) За служители в банковата група, идентифицирани на **подконсолидирано и местно ниво**, броят на акциите, които се полагат като възнаграждение под формата на виртуални (синтетични) акции по отношение на оценяваната година, се определя, като се вземе предвид базово определената част от променливото възнаграждение за съответното лице по отношение на оценяваната година от Директор ЧР с компетенции въз основа на т.(143), следваща оценяваната година, в рамките на 10 календарни дни след решението, взето от Надзорния съвет на OTP Bank Plc Компетентният Директор ЧР, в този срок, информира правоимащите служители за одобрения брой виртуални акции и организира сетълмента им в този срок.

virtual shares, and arranges for the settlement of the virtual share award within this deadline.	
(150) HODD will send information on the detailed rules of the settlement of the asset-based part of the performance-based remuneration (remuneration converted into shares and preferentially priced share award) every year to the Banking Group Enterprises concerned.	(150) УЧРОР на ОТП Банк изпраща информация относно подробните правила за уреждане на базираната на активи част от променливото възнаграждение (възнаграждение, преобразувано в акции и награда за акции с преференциална цена) всяка година до съответните предприятия от банковата група.
III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part	**III.9.2 Правила за изплащане на краткосрочната (неразсрочената) част**
(151) Settlement of the short-term (non-deferred) installation of the performance-based remuneration may take place after the ex ante risk adjustment described in p. (125), a/(128)a/ based on the result of the performance assessment.	(151) Изплащането на краткосрочната (неразсрочена) вноска на променливото възнаграждение може да се извърши след предварителната корекция на риска, описана в т.(125)а/ въз основа на резултата от оценката на представянето.
(152) The cash bonus part of the short-term (non-deferred) part of the performance-based remuneration must be settled by 30 June of the year following the assessed year. The payment is performed by the employer of the identified staff member.	(152) Паричните плащания, част от краткосрочната (неразсрочена) част на променливото възнаграждение се изплащат до 30 юни на годината, следваща оценяваната година. Плащанията се извършват от работодателя на идентифицирания служител.
(153) The short-term (non-deferred) installation of the asset-based part of performance-based remuneration, observing the rules of this policy:	(153) Краткосрочната (неразсрочена) част на променливото възнаграждение, при спазване на правилата на тази политика:
a/ takes place, ***in the case of remuneration converted into shares,*** by 30 June of the year following the assessed year at the latest, but in every case settlement must be performed within 10 days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, with the proviso that 50% of the short-term (non-deferred) part is retained for one year in respect	а/ в случай на **възнаграждение, преобразувано в акции,** се изплаща най-късно до 30 юни на годината, следваща оценяваната година, но задължително в рамките на 10 дни след решението на Надзорния съвет на ОТП Банк, като 50% от краткосрочната (неразсрочена) част се задържа за една година за персонала, идентифициран на консолидирано ниво. По този

of staff identified at consolidated level, and thus settlement of the retained part, in respect of staff identified at consolidated level, takes place in the second year following the assessed year;	начин изплащането на задържаната част за идентифицирания персонал от категория „консолидирано ниво" се извършва през втората година след оценяваната година.
b/ a *preferentially priced share award* may be drawn down during the period for claiming the entity, set out in the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, after the conclusion of the agreement providing for the award. Fifty percent of the short-term (non-deferred) part is retained for one year, and thus the granting of the entitlement takes place, but the retained part of the share award can only be actually drawn down in the maximum 2-year period, starting in the year following the year of the granting, as determined in its decision, with the proviso that the Supervisory Board of OTP Bank Plc is entitled to extend the determined period on one occasion (but the total drawdown period may not exceed 2 years).	б/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) **Възнаграждението под формата на акции на преференциални цени** може да бъде изплатено през периода на заявяване на правата, определен в решението на Надзорния съвет на ОТП Банк, след сключване на споразумение за придобиване на права. 50% от краткосрочната (неразсрочена) част се задържа за 1 година и по този начин се предоставят права, но задържаната част акции може да бъде действително изтеглена в максимален период от 2 години, считано от годината следваща годината на предоставянето, както е определено в решението, под условие, че Надзорния съвет на ОТП Банк има право да удължи периода на задържане (но общият период не може да надхвърля 2 години).
III.9.3. Rules on settlement of the deferred part	**III.9.3. Правила за изплащане на разсрочената част**
(154) (Amended with SB decision dated 12.02.2025, in force as of 01.01.2024) Based on an assessment of criteria suitable for measuring the prudence of operation, the DSK Bank 's Supervisory Board makes a decision on whether the deferred installations can be paid, with the proviso that, based on an assessment of the individual risks related to the activities concerned, within the frameworks defined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, the following persons / bodies are authorized to determine entitlement to deferred installations at individual level :	(154) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Въз основа на оценка на критериите, относно пруденциална дейност, Надзорният съвет на Банка ДСК взема решение дали разсрочените вноски да бъдат изплатени в рамките, под условие, че са взети предвид индивидуалните рискове, свързани със съотвтетните дейности, определената рамка от Надзорния съвет на ОТП Банк, като следните лица/органи са упълномощени да определят правото на разсрочени вноски на индивидуално ниво:

a/ (amended with SB decision dated 10.12.2025) for employees of DSK Group and DSK Group Subsidiaries, identified at consolidated level, the body exercising owner's rights (DSK Supervisory Board), proposed by RemCo, subject to preliminary approval by the Chairman of the Board of Directors of OTP Bank Plc. made with knowledge of the CEO's position;	а/ (изм. с реш. на НС от 10.12.2025) за служителите на Банка ДСК АД и дъщерните й дружества, идентифицирани на консолидирано ниво – органът, упражняващ правата на собственика (Надзорния съвет на Банка ДСК), предложено от Комитета по възнагражденията и след предварително одобрение от Председателя на Съвета на директорите на ОТП Банк със знанието на главния изпълнителен директор.
b/ for employees of DSK Group and DSK Group Subsidiaries, identified at sub-consolidated and local level, the body exercising owner's rights (DSK Bank Supervisory Board).	б/ за служители на Банка ДСК АД и дъщерните дружества, идентифицирани на подконсолидирано и местно ниво – органът, упражняващ правата на собственика (НС на Банка ДСК).
(155) The ex-post risk assessment must be performed in the year in which payment is due, within 45 days following the ordinary General Meeting of the OTP Bank Plc closing the business year preceding the year in which payment is due. Based on the decision, in the year in which payment is due, the extent of the deferred installation in question may be reduced, including the possibility to zero.	(155) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Последваща оценка на риска се извършва в годината, в която плащането е дължимо, в рамките на 45 дни след редовното Общо събрание на ОТП Банк, на което се приемат резултатите за предходната финансова година, за което е дължимо възнаграждението. На основание на това решение, в годината в която е дължимо възнаграждението, размерът на разсрочената вноска може да бъде намален, включително до нула.
(156) In keeping with the deferral schedule, the persons concerned are notified in writing of their entitlement to the individual instalments and the extent thereof, based on the decision, by the HODD in respect of staff identified at consolidated level, and by the HRDof DSK Bank in the case of staff identified at sub-consolidated and local level.	(156) Заинтересованите служители се уведомяват писмено за правото върху разсрочени вноски, техния размер и график за изплащане: за служители на консолидирано ниво - от Управление на ЧРОР на ОТП Банк; за служители на подконсолидирано и местно ниво – от Директор ЧР на Банка ДСК.
(157) The HODD notifies the body exercising owner's rights (DSK Bank Supervisory Board) in respect of the DSK Group Enterprises employing	(157) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Управление на ЧРОР на ОТП Банк уведомява органът, упражняващ правата на

staff members identified at sub-consolidated and local level, within 15 days following the decision of the Supervisory Board of the OTP Bank Plc in this regard, of the result of the investigation of the prudential criteria, and at the same time asks him / her - with the involvement of the executive / body exercising employer's rights (for DSK Bank two executive directors) and the HRDto provide for the assessment of the individual risks relating to staff identified at sub-consolidated and local level.	собственика (Надзорния съвет на Банка ДСК) за дъщерните й дружества за персонал на подконсолидирано и местно ниво, в срок от 15 дни след решението на Надзорния съвет на ОТП Банк за резултатите от оценката на пруденциалните критерии и изисква от него/нея, съгласувано с Работодателя (за Банка ДСК – двама изпълнителни директори) и Директор ЧР, да предостави оценка на индивидуалния риск за идентифицирания персонал на под-консолидирано и местно ниво.
(158) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Persons identified at sub-consolidated and the local level, in keeping with the deferral schedule, are notified in writing of their entitlement to the individual installations, and the extent thereof, by the HRD with competence in accordance with p.(143). HRD, concurrently with notification of the persons concerned, also notifies the HODD of OTP Bank Plc in writing of the result of the individual risk adjustments (broken down by individual, in spreadsheet form).	(158) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Служителите, идентифицирани на подконсолидирано и местно ниво се уведомяват писмено за размера и графика на техните индивидуални разсрочени вноски от Директор ЧР с компетенции въз основа на т.(143). Заедно с това Директор ЧР на Банка ДСК уведомява Управление на ЧРОР на ОТП Банк за резултатите от индивидуалните корекции на риска, представени поименно в специална форма (поименно, под формата на електронна таблица)
(159) The procedures for implementing the ex post risk adjustment serving the investigation of entitlement to the deferred installations in the case of staff members identified at consolidated level are set out in the operating procedure entitled "Rules of performance measurement and evaluation system of the managers of DSK Bank and Banking Group subsidiaries" .	(159) Процедурите за прилагане на последващата корекция на риска, с цел определяне на правото на разсрочени вноски за служители, идентифицирани на консолидирано ниво, са описани в действащата процедура „Правила за измерване на представянето и система за оценка на мениджърите в Банка ДСК и дъщерните дружества".
(160) Settlement of the due deferred installations takes place in accordance with the following:	(160) Изплащането на дължимите разсрочени части се извършва, както следва:

a/ settlement of the cash bonus takes place within 30 days following the decision on entitlement, but no later than by 30 June, and the payment of the performance-based remuneration is performed by the employer,	а/ Изплащането на паричната компонента се извършва до 30 дни след решението за право на получаване, но не по-късно от 30 юни, като променливото възнаграждение се изплаща от работодателя;
b/ settlement of remuneration provided as remuneration converted into shares takes place within 30 days following the decision on entitlement, but no later than by 30 June,	б/ Изплащането на възнаграждение, преобразувано в акции се изплаща в рамките на 30 дни след решението за право на получаване, но не по-късно от 30 юни.
c/ the claiming of the preferentially priced share award may take place following conclusion of the agreement granting entitlement to it, within a maximum 2-year period specified by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, with the proviso that the Supervisory Board of OTP Bank Plc is entitled to extend the specified period on one occasion, but the total drawdown period may still not exceed 2 years .	в/ Упражняването на правата върху акции на преференциални цени се извършва след сключване на договор, уреждащ тези права, в рамките на максимален 2 годишен период на задържане, определен от Надзорния съвет на ОТП Банк, с уговорката, че този срок може да бъде удължен еднократно, като общият срок също не може да надхвърля 2 години.
III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration in the event of changes to the employment relationship	**III.9.4. Правила, свързани с пропорционалното уреждане на променливото възнаграждението, в случай на промени в трудовото правоотношение**
(161) The pro-rata part of performance-based remuneration can be settled, taking into account the period of time spent in the given job, in the event of the following changes to the employment relationship.	(161) При промяна на трудовите правоотношения, на служителя се изплаща пропорционалната част от променливото възнаграждение според периода на заемане дадената длъжност, в следните случаи:
a/ establishment of a working relationship mid-year,	а/ сключване на трудов договор в средата на годината;
b/ expiry of a fixed-term employment contract,	б/ изтичане на срочен трудов договор;
c/ termination of an employment relationship by mutual consent,	в/ прекратяване на трудов договор по взаимно съгласие

d/ resignation by the employee, with legitimate grounds (including resignation with immediate effect as well),	г/ напускане на служителя, на законови основания (включително и напускане с незабавно действие);
e/ termination by the employer for reasons arising within the scope of the employer's operation, and	д/ (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя възникнали в кръга на дейността на работодателя
f/ transfer / assignment / secondment falling within / outside the scope of the remuneration policy, and an amendment to the contract resulting in entering such a position	е/ прехвърляне / възлагане / командироване на длъжност, попадаща в / излизаща извън обхвата на Политиката за възнагражденията и промяна на договора в съответствие с променената длъжност;
g/ in the case of an employee absent for a longer period (eg on maternity or sick leave) - not performing work for at least 3 months in a year - insofar as he / she has genuinely contributed to the fulfillment of the objectives,	ж/ при дългосрочно отсъствие (майчинство, болничен) по време на което, служителя не е изпълнявал задълженията си за период от поне 3 месеца в годината – до размера на приноса му/и за изпълнение на целите;
h/ termination of an employment relationship due to the employee's retirement, and	з/ прекратяване на трудовото правоотношение поради пенсиониране на служителя;
i/ the death of the employee.	и/ смърт на служителя
(162) If the employee's job at the same employer changes in such a way that both the old and the new job fall within the scope of the remuneration policy, then with respect to the given year the extent of performance-based remuneration must be determined pro-rata, taking into account the fixed and performance-based remuneration applicable to the given job, with the proviso that the calculation method and extent of performance-based remuneration earned in previous years, the payment of which has been deferred, does not change.	(162) Ако длъжността на служителя при един и същ работодател се промени така, че както старата, така и новата длъжност са включени в обхвата на Политиката за възнагражденията, тогава за дадената година размерът на променливото възнаграждение се определя пропорционално, като се вземат предвид постоянните и променливите възнаграждения за всяка длъжност, с уговорката, че методът на изчисление и размерът на променливото възнаграждение, определено през предходни години, чието плащане е разсрочено, не се променят.
(163) If a job is taken out of the personal scope of the remuneration policy, the rules on deferral	(163) Ако дадена длъжност бъде определена извън персоналния обхват на Политиката за

and asset-based payment do not have to be applied in respect of the performance-based remuneration awarded after the time at which the job is taken out of personal scope, but the deferred payment due to the person concerned must still be performed on the basis of the previously concluded individual agreements.	възнагражденията, правилата за разсрочване и изплащане на база на акции на променливо възнаграждениеспират да се прилагат. Разсрочените вноски, дължими на служителя съгласно сключени индивидуални договори, продължават да се изплащат, като се спазват местните нормативни разпоредби.
III.10. Rules on operation of the remuneration system	**III.10. Правила за прилагане на системата за възнаграждения**
III.10.1. Main responsibilities and powers	**III.10.1. Основни отговорности и правомощия**
(164) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023) The **Supervisory Board of OTP Bank Plc** decides on acceptance of the Banking Group Remuneration Policy, and approval of its amendments, and oversees its implementation. In all cases, the Supervisory Board of DSK Bank is entitled to make stricter local decisions than the decisions of the Supervisory Board of OTP Bank Plc.	(164) **(изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) Надзорният съвет на ОТП Банк** приема Политиката за възнагражденията на банковата Група, одобрява нейните изменения и следи за нейното прилагане. Във всички случаи, Надзорният съвет на Банка ДСК има право да взема по-рестриктивни решения от тези на Надзорния съвет на Банка ОТП.
(165) **(Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024; Amended with SB Decision dated 10.12.2025) The Supervisory Board of DSK Bank** is responsible for the day-to-day implementation of the DSK Group Remuneration Policy, and for the review thereof at least once a year (including the controlling of compliance risks related to the Banking Group Remuneration Policy). The annual review of the Remuneration Policy shall be conducted by 31 January of each calendar year, and, if necessary, an additional update may be carried out, ensuring the policy's timely applicability without retroactive effect. The provisions of the DSK Group Remuneration Policy, as well as the regulations related to its	(165) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.; Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Надзорният съвет на Банка ДСК отговаря за ежедневното прилагане на Политиката за възнагражденията на Група ДСК и за нейния преглед най-малко веднъж годишно (включително контрол на рисковете за съответствие, свързани с Политиката за възнаграждения на Банковата група). Ежегодният преглед на политиката за възнагражденията се извършва в срок до 31 януари на всяка календарна година, а при необходимост се извършва допълнителна актуализация, като се осигурява своевременна приложимост без да се прилага обратно действие. Разпоредбите на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, както и правилата за нейното прилагане и спазването им, се преразглеждат най-малко веднъж годишно, най-късно до 31 март, от звеното за вътрешен одит на Банка ДСК, което докладва за

implementation, and compliance with these, are reviewed at least once a year, by 31 March at the latest, by the internal auditing unit of the DSK Bank, which makes a report on this to the DSK Bank Remuneration Committee and Supervisory Board, Supervisory Board and Board of Directors of OTP Bank Plc through the internal auditing unit of OTP Bank Plc. The review must be carried out in accordance with the guidelines issued by the Board of Directors of OTP Bank Plc, also observing the criteria set out in this regulation.	това на Комитета по възнагражденията и Надзорния съвет на Банка ДСК, както и Надзорния съвет и Съвета на директорите на ОТП Банк чрез звеното за вътрешен одит на ОТП Банк. Прегледът трябва да бъде извършен в съответствие с насоките, издадени от Съвета на директорите на ОТП Банк, като се спазват правилата на тази Политика.
(165/A) The review should include an analysis of whether the remuneration policy is gender neutral. HRD monitors the development of the gender pay gap for DSK Bank as follows:	(165/A) Прегледът трябва да включва анализ на това дали политиката за възнаграждения е неутрална/безпристрастна по отношение на пола. Директор ЧР, наблюдава развитието на разликата в заплащането на жените и мъжете за Банка ДСК, както следва:
a/identified staff, excluding members of the Management Board and Supervisory Board; b/members of the Management Board, c/members of the Supervisory Board; and d/ other staff.	а/ идентифициран персонал, с изключение на членовете на управителния надзорния съвет; б/ членове на управителния съвет, в/ членове на надзорния съвет; и д/ друг персонал.
(165/B) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) Where material differences between the average pay of male and female staff or male and female members of the management body exist, in respect of DSK Bank AD, HRD, shall be liable to document the main reasons for this and to take appropriate measures to close the gap, or to demonstrate in a written report that the difference does not result from a remuneration policy that is not gender neutral.	(165/Б) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Когато се установят съществени разлики между средното заплащане на мъже и жени идентифициран персонал или мъже и жени членове на управителните органи, по отношение на ДСК Банк АД, Директор ЧР на Банка ДСК е длъжен да документира основните причини за това и да предприеме подходящи мерки за отстраняване на несъответствията или да докаже в писмен доклад, че разликата в заплащането не е резултат от политика на възнаграждение, която не е неутрална по отношение на пола. Директор ЧР на Банка ДСК АД докладва за всичко това в отчета за действието на Политиката за

The HRD shall report on all of these as part of the report on the previous year's operation of the Remuneration Policy pursuant to p.(173)d/. At the request of the HODD, the Bank DSK is also obliged to provide data required to establish the gender pay gap during the quantitative examination required for the review of the personal scope. The detailed rules of the data request are set out in the Administrative Directive entitled Application of OTP Bank Plc.'s Banking Group Remuneration Policy.	възнагражденията за предходната година, съгласно т.(173)d/. По искане на Управление ЧРОР на ОТП Банк, Банка ДСК АД е длъжна да предоставя данни, необходими за установяване на разликата в заплащането на жените и мъжете по време на количественото изследване, необходимо за преглед на персоналния обхват. Подробните правила за искането на данни са изложени в Административната директива, озаглавена Прилагане на Политиката за възнаграждения на Банковата група на OTP Bank Plc.
(166) (Amended with SB decision dated 10.12.2025) The **Remuneration Committee of DSK Bank** directly supervises the remuneration of executives performing internal control functions at DSK Bank (those responsible for internal audit, risk management, compliance, security), including the approval of basic (fixed) and performance-based (variable) remunertaion and the results of performance evaluations, and prepares remuneration decisions by taking into account the long-term interests of shareholders, investors and other stakeholders of the credit institution.	(166) (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) **Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК** пряко контролира възнагражденията на ръководителите, изпълняващи функции по вътрешен контрол в Банка ДСК (отговорните за вътрешен одит, управление на риска , съответствие и сигурност), включително одобряване на постоянното и променливото възнаграждение и резултатите от оценките на изпълнението,, и изготвя решения в интерес на акционери, инвеститори и други заинтересовани лица.
(167) The DSK Bank 's Remuneration Committee provides support and advice to the DSK Bank 's Supervisory Board for the development of the DSK Group's comprehensive remuneration policy, and for the monitoring of the design and operation of the remuneration system.	(167) Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК съдейства и консултира Надзорния съвет на Банка ДСК при разработването на цялостна Политика за възнагражденията на Група ДСК, и при мониторинга на модела и функционирането на системата за възнагражденията.
(168) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) The Remuneration Committee of DSK Bank has	(168) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК има функции и правомощия съгласно

Functions and Powers as defined in TR_TCM_3.01.09 Rules of Operation of the Remuneration Committee.	TR_TCM_3.01.09 Правила за работата на Комитета за възнагражденията.
(169) The Remuneration Committee of DSK Bank Plc must be given access to:	(169) Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК има достъп до:
a/ the data and information underpinning the decisions of the DSK Bank 's Supervisory Board relating to the development and operation of the remuneration system,	а/ данните и информацията, обосноваващи решенията на Надзорния съвет на Банка ДСК, свързани с развитието и функционирането на системата за възнаграждения,
b/ the information relating to risk management and to employees performing control functions, to be taken into consideration in connection with the remuneration.	б/ информацията, свързана с управлението на риска и със служителите, изпълняващи контролни функции, която да се вземе предвид във връзка с възнаграждението.
(169/A) The **Risk Committee of DSK Bank AD,** in accordance with p.0 as a precondition of narrowing the personal scope deliberates and determines the lack of material impact on the risk profile in the case of individual positions. Its duties also include the examination of the remuneration policy from a perspective where the incentive elements of the designed remuneration system takes into account the risks, the capital and liquidity situation of the credit institution, as well as the probability and sequence of incomes. The Risk Committee also participates in the identification procedure necessary for the determination of the personal scope.	**(169/A) Комитетът по риска на Банка ДСК АД,** съгласно т.(38), като предпоставка за стесняване на персоналния обхват, преценява и определя липсата на съществено влияние върху рисковия профил за отделни позиции. Неговите задължения включват също преглед на Политиката за възнагражденията за да прецени, дали стимулиращите елементи на създадената система за възнаграждения отчитат рисковете, състоянието на капитала и ликвидността на кредитната институция, както и вероятността и последователността на доходите. Комитетът по риска участва и в процедурата по идентификация, необходима за определяне на персоналния обхват.
(170) The Supervisory Board of the DSK Bank, with the exception of the matters relating to the exclusive authority of the General Meeting, is entitled to amend the DSK Group Remuneration Policy.	(170) Надзорният съвет на Банка ДСК има право да изменя Политиката за възнагражденията на Група ДСК, с изключение на темите от изключителната компетентност на Общото събрание.

(171) The Remuneration Policy must be amended if the amendment is made compulsory by a law.	(171) Политиката на възнагражденията трябва да бъде изменена, ако изменението й е задължително по закон.
(172) Operation of the remuneration system at Banking Group level	(172) Прилагане на системата за възнагражденията на ниво Група ДСК:
a/ (Amended with SB decision dated 10.12.2025) A Remuneration Committee operates at OTP Bank Plc that, in terms of its activity and scope of authority - from the perspective of compliance with the remuneration policy requirements (CRD V, CRR) determined by European Union legislation and applicable by institutions at consolidated level - extends to the entire OTP Banking Group, unless the relevant local legislation imposes conflicting obligations on the respective Banking Group Enterprise. In addition, OTP Banking Group Enterprises classified as institutions are required to establish their own remuneration committees. The remuneration committees of these institutions shall perform the tasks defined by local legislation. DSK Bank has established and operates its own Remuneration Committee, which has authority in respect of the entire DSK Banking Group.	а/ (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) ОТП Банк има действащ Комитет по възнагражденията, който по отношение на своята дейност и обхват на правомощия, от гледна точка на съответствие с изискванията на Политиката за възнагражденията (CRD V, CRR), определени от законодателството на ЕС, приложимо от институции на консолидирано ниво, обхваща цялата банкова група ОТП, освен ако съответното местно законодателство не налага противоречиви задължения на съответното предприятие от банковата група. В допълнение, предприятията от банковата група на ОТП Банк, класифицирани като институции, са длъжни да създадат свои собствени комитети по възнагражденията. Комитетите по възнагражденията на тези институции изпълняват задачите, определени от местното законодателство. Банка ДСК има създаден и управлява собствен Комитет по възнагражденията, който има правомощия по отношение на цялата Банкова група ДСК.
b/ As a general rule, investment fund manager Banking Group Enterprises under the AIFM Directive and the UCITS Directive operating in the OTP Banking Group are not covered by the institutional scope of the Banking Group Remuneration Policy, except the Supervisory Board of OTP Bank Plc extends the institutional scope to them. DSK Asset Management – a DSK Bank subsidiary, operating within the OTP Banking Group and classed as a fund	б/ Като общо правило предприятията от банковата група - Инвестиционни фондове, съгласно Директивата AIFM и Директивата UCITS, от в банковата група ОТП, не се включват в институционалния обхват на Политиката за възнаграждения на банковата група, освен ако Надзорният съвет на ОТП Банк не разшири институционалния обхват до тях. ДСК Управление на активи – дъщерно дружество на Банка ДСК, работещо в рамките на Банкова група ОТП и

management company, is excluded from the institutional scope of the present DSK Group Remuneration Policy.	класифицирано като дружество за управление на фондове, е изключено от институционалния обхват на настоящата Политика за възнагражденията на Група ДСК.
c/ (Amended with SB decision dated 10.12.2025) Given that DSK Bank operates a stand-alone remuneration committee, due to local statutory requirements, the Bank is obliged to draw up the procedural rules of the local remuneration committee operating at DSK Bank and send them to the Remuneration Committee of OTP Bank Plc for comments. In the event of a subsequent amendment to the procedural rules, DSK Bank shall only send such an amendment for comments that materially affect the cooperation between the Remuneration Committee of OTP Bank Plc. and the Remuneration Committee of DSK Bank. The procedural rules of the Remuneration committee operating at DSK Bank must require that, prior to any of its decision that differ from the decisions of OTP Bank Plc's Supervisory Board, the opinion of OTP Bank Plc's Remuneration Committee shall be requested. The Remuneration committee operating at DSK Bank has an ex-post reporting obligation, towards the Remuneration Committee of OTP Bank Plc, with respect to its decisions made in accordance with Banking Group Remuneration Policy and with the decisions of OTP Bank Plc's Supervisory Board. The remuneration committee operating at DSK Bank is obliged to cooperate with the Remuneration Committee of OTP Bank Plc.	в/ (Изм. с реш. на НС от 10.12.2025) Като се има предвид, че в Банка ДСК действа самостоятелен Комитет по възнагражденията по изисквания на местното законодателство, Банката е длъжна да изготви процедурните правила на този комитет, действащ в Банка ДСК и да ги изпрати на Комитета по възнагражденията на ОТП Банк за коментар. В случай на последваща промяна на процедурните правила, Банка ДСК я изпраща за коментар само при промени, засягащи съществено сътрудничеството между Комитета по възнагражденията на ОТП Банк и Комитета по възнагражденията на Банка ДСК. Процедурните правила на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК трябва да изискват, преди всяко негово решение, което се различава от решенията на Надзорния съвет на ОТП Банк, да бъде поискано становището на Комитета по възнагражденията на ОТП Банк. Комитетът по възнагражденията на Банка ДСК има задължение за последващ доклад към Комитета по възнагражденията на ОТП Банк по отношение на своите решения, взети в съответствие с Политиката за възнагражденията на Банковата група и с решенията на Надзорния съвет на ОТП Банк. Комитетът по възнагражденията на Банка ДСК има задължение да си сътрудничи с Комитета по възнагражденията на ОТП Банк.

III.10.1/A. (New, adopted with SB decision dated 10.12.2025) Group-Level Application of the Remuneration Policy Provisions	III.10.1/A. (Нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Приложение на разпоредбите на политиката за възнагражденията на групово ниво
(172/A) Based on the group-level policy titled "The System of Internal Lines of Defence at OTP Bank Plc.", Banking Group Enterprises classified as institutions shall establish a so-called Internal Controls Forum. During local performance evaluations, the the members of the Internal Controls Forum may, in justified cases, make recommendations to the person exercising employer's rights regarding the adjustment (weighting) of the affected emoloyee's annual calculated performance evaluation result in accordance with paragraph (101/H).	(172/A) Въз основа на политиката на групово ниво, озаглавена „Система от вътрешни линии на защита в OTP Bank Plc.", Банка ДСК следва да създетака наречен Форум за вътрешен контрол. По време на локалните оценки на представянето, членовете на Форума за вътрешен контрол могат, в оправдани случаи, да отправя препоръки към лицето, упражняващо работодателските права, относно корекцията (претеглянето) на годишния изчислен резултат от оценката на представянето на съответния служител, в съответствие с параграф (101/З).
III.10.2. Reporting obligation of the DSK Bank and DSK Group Subsidiaries	III.10.2. Задължение за отчетност на Банка ДСК и дъщерните дружества от Група ДСК
(173) DSK Bank and DSK Group Subsidiaries falling within the institutional scope of this regulation are obliged to report by February 10 of every year, in writing, on	(173) Банка ДСК и дъщерните дружества от Група ДСК, включени в институционалния обхват на тази Политика, са длъжни да докладват до 10 февруари всяка година писмено за
a/ designation of the objectives,	а/ определяне на целите,
b/ the assessment of performance, and	б/ оценката на представянето, и
c/ the amount of performance-based remuneration determined, and the time schedule for its settlement, and	в/ размера на определеното променливото възнаграждение и графика за изплащането му, и
d/ on the operation of the Remuneration Policy in the previous year, to the parent company exercising control over them, and to the DSK Remuneration Committee via the HHRD. DSK Bank reports to the Remuneration Committee of OTP Bank Plc., via the HODD	г/ за действието на Политиката за възнагражденията през предходната година, до дружеството майка, което ги контролира, и до Комитета по възнагражденията на Банка ДСК чрез УЧР. Банка ДСК се отчита пред Комитета по възнагражденията на ОТП Банк чрез УЧРОР
(173/A) The reporting obligation pursuant to letter d/ of the previous paragraph on the operation of	(173/A) Задължението за докладване съгласно буква d/ от предходния параграф относно

the DSK Group Remuneration Policy in the previous year does not apply to the DSK Group Enterprise in which no person identified under the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy, employed in the previous business year.	действието на Политиката за възнаграждения на Група ДСК през предходната година не се прилага за Предприятие от Група ДСК, в което няма лица, идентифицирани в персоналния обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК за предходната стопанска година.
(174) In the interest of establishing and maintaining consistent practice within the DSK Banking Group - if necessary due to the differing practices at subsidiaries - the Remuneration Committee of the DSK Bank initiates the necessary measures at the Supervisory Board of the DSK Bank.	(174) С цел установяване и поддържане на последователна практика в рамките на Банкова група ДСК, ако е необходимо, поради различните практики в дъщерните дружества, Комитетът по възнагражденията на Банка ДСК предлага необходимите промени на Надзорния съвет на Банка ДСК.
III.10.3.The control criteria	**III.10.3. Критерии за контрол**
(175) The annual review must assess whether the remuneration system:	(175) Годишният преглед трябва да оцени дали системата за възнагражденията:
a/ works as intended - especially whether the remuneration payouts are appropriate, and appropriately the institution's risk profile, long-term objectives and plans are appropriately reflected - and	а/ работи правилно – особена дали изплатените на възнаграждения са подходящи и дали са отразени профилът на риска на институцията, дългосрочните цели и планове - и
b/ complies with the applicable national and international standards, guiding principles and norms.	б/ отговаря на приложимите национални и международни стандарти, ръководните принципи и норми.
(176) If the periodic reviews find that the remuneration system does not operate as intended or in accordance with the requirements, DSK Bank is obliged to make a proposal for the drafting of an appropriate correction plan with the assistance of HR.	(176) Ако при периодичните прегледи се установи, че системата за възнаграждения не функционира по предназначение или в съответствие с изискванията, Банка ДСК е длъжна да направи предложение за изготвяне на подходящ план за корекция със съдействието на ЧР.
(176/A) (New, adopted with SB decision dated 10.12.2025) The Strategic Risk Management Directorate, Legal Directorate and Compliance	(176/A) (Нова, приета с реш. на НС от 10.12.2025) Дирекция Управление на стратегическия риск, Управление Правно и Дирекция Нормативно

Directorate, including internal control of the investment activity participates in the review of the Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group.	съответствие, в това число вътрешния контрол по инвестиционната дейност, участват в съгласуването на Политиката за възнагражденията на идентифицирания персонал на Банка ДСК и дружествата от Банковата група на ДСК.
III.10.4. Provisions on the avoidance of conflicts of interest	**III.10.4. Правила за избягване на конфликт на интереси**
(177) (Amended with SB Decision dated 12.02.2025, effective as of 01.01.2024) A person falling within the scope of the Banking Group Remuneration Policy or DSK Group Remuneration Policy may not conclude any hedge transaction which, in connection with determining the extent of the performance-based remuneration, would negate the impacts of the risk assumption by providing compensation in the event of a downward risk adjustment of performance-based remuneration.	(177) (Изм. с реш. на НС от 12.02.2025г., в сила от 01.01.2024г.) Лицата, включени в обхвата на Политиката за възнагражденията на Група ДСК не могат да сключват сделки за хеджиране, които във връзка с определянето на размера на променливото възнаграждение, биха отменили въздействието на поемането на риска, чрез предоставяне на компенсация, с цел избягване бъдещо намаляващо коригиране на променливото възнаграждение.
Persons falling within the scope of the Banking Group Remuneration Policy or DSK Group Remuneration Policy may not conclude contracts or agreements, outside the DSK Bank or the DSK Group Enterprise, that are suitable for reducing the risks arising in connection with the employee's activity, or transferring them to a third party (eg the contract obliges the third party to make direct or indirect payments to the employee concerned in connection with, and proportionately to, the amount deducted from the performance-based remuneration). The above restrictions do not preclude the persons from taking out liability insurance for potential loss events related to the risk assumption and thereby mitigating the risk to the DSK Group as a whole. In order to confirm this	Лицата, включени в обхвата на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, не могат да сключват договори или споразумения извън Банка ДСК или Предприятие от Група ДСК, които са подходящи за намаляване на рисковете, възникващи във връзка с дейността на служителя, или да ги прехвърлят на трета страна (напр. договорът задължава третата страна да извършва преки или непреки плащания към съответния служител във връзка със и пропорционално на сумата, с която се намалява променливото възнаграждение). Горните ограничения не се отнасят за застраховка отговорност за потенциални загуби, свързани с поемането на риска, и по този начин да смекчат риска за банковата група като цяло. С цел потвърждаване на този ангажимент,

commitment, the staff falling under the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy are obliged to make the statement set out in PL_TCM_3.01_03_App_04 Declaration - not to use personal hedging strategies, as part of the content of the target agreement when signing the target agreement.	служителите, включени в персоналния обхват на Политиката за възнагражденията, се задължават да попълнят PL_TCM_3.01_03_App_04 Декларация за въздържане използването на лични стратегии за хеджиране, като част от целевото споразумение при подписването му.
(178) Should the employee concerned breach the prohibition set out in the previous paragraph, the employer	(178) При нарушаване на забраната по предходния член, работодателят
a/ may claim indemnification, or	а/ може да изиска компенсация, или
b/ instead of indemnification, may demand that the employee concerned cede to it the transaction concluded on his / her own account, or	б/ вместо компенсация, може да изиска служителя да му прехвърли сключената транзакция, или
c/ may demand that he / she release his / her gain originating from the transaction concluded on another person's account, or assign his / her claim in respect thereof, to the employer.	в/ може да изиска служителя да се откаже от печалбата си, произтичаща от сделката, сключена по сметка на друго лице, или да възложи правата си на работодателя.
III.11. Provisions relating to disclosure	**III.11. Правила за оповестяване**
(179) DSK Bank ensures the appropriate level of transparency with respect to both the DSK Group Remuneration Policy, and the risks associated with it. It makes the requirements of the DSK Group Remuneration Policy accessible to all stakeholders, internally to the executives and employees concerned and the owners, and to the public.	(179) Банка ДСК осигурява подходящо ниво на прозрачност както на Политиката за възнагражденията, така и на свързаните с нея рискове. Политиката е достъпна за всички заинтересовани страни, вътрешно за заинтересованите ръководители и служители и собствениците, а също така и за обществеността.
(180) The Supervisory Board of DSK Bank Plc publishes certain provisions of the DSK Group Remuneration Policy on the official website of the DSK Bank (www. dskbank.bg). In the course of publishing, DSK Bank discloses summary information about the DSK Group Remuneration Policy, the remuneration practice, and the remuneration of employees whose activity has a	(180) Надзорният съвет на Банка ДСК публикува определени разпоредби на Политиката за възнагражденията на Група ДСК на официалния сайт на банката (www.dskbank.bg). В процеса на публикуване Банка ДСК оповестява обобщена информация относно Политиката за възнагражденията на Група ДСК, практиката на възнагражденията и възнагражденията на

material impact on the institution's risk assumption.	служителите, чиято дейност оказва съществено влияние върху поемането на риска от институцията.
(181) The disclosed information regarding the remuneration policy must be consistent with other information disclosed by DSK Bank and the DSK Group Enterprise.	(181) Оповестената информация относно Политиката на възнагражденията трябва да бъде в съответствие с друга информация, оповестена от Банка ДСК и Предприятие от Група ДСК.
IV. CLOSING PROVISIONS	**IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**
(182) This Policy is adopted on 14.12.2022 with a Decision of the Supervisory Board of DSK Bank, based on DSK Bank's Remuneration Committee Decision dated 5.12.2022 and enters into force on 1 st January 2022. The policy is amended on 12.12.2023 with a Decision of the Supervisory Board of DSK Bank, based on DSK Bank's Remuneration Committee Decision dated 7.12.2023 and enters into force on 1 st January 2023. This Policy is adopted on 10.12.2025 with a Decision of the Supervisory Board of DSK Bank, based on DSK Bank's Remuneration Committee Decision dated 27.11.2025.	(182) Настоящата Политика е приета на 14.12.2022 с решение на Надзорния съвет на Банка ДСК, въз основа на решение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК от 5.12.2022 и влиза в сила от 1 януари 2022 г. Настоящата Политика е изменена с решение на Надзорния съвет на Банка ДСК от 12.12.2023 въз основа на решение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК от 7.12.2023 и влиза в сила от 01.01.2023. Настоящата Политика е изменена с решение на Надзорния съвет на Банка ДСК от 10.12.2025 въз основа на решение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК от 27.11.2025.
(183) The present Policy is bilingual – English and Bulgarian language. In case of discrepancies, the Bulgarian language shall prevail.	(183) Настоящата Политика е изготвена на английски език и на български език, като в случай на противоречие, преимущество ще имабългарският език.
V. ANNEXES	**V. ПРИЛОЖЕНИЯ**
PL_TCM_3.01_03_App_01 Companies within the institutional scope of Remuneration Policy	**PL_TCM_3.01_03_App_01** Институционален обхват на Политиката по възнагражденията
PL_TCM_3.01_03_App_02 Positions within the personal scope of Remuneration Policy	**PL_TCM_3.01_03_App_02** Персонален обхват на Политиката по възнагражденията
PL_TCM_3.01_03_App_03 Statement on the settlement of share-based variable remuneration	**PL_TCM_3.01_03_App_03** Декларация за уреждане на променливо възнаграждение под формата на акции

PL_TCM_3.01_03_App_04 Declaration - not to use personal hedging strategies	PL_TCM_3.01_03_App_04 Декларация за въздържане използването на лични стратегии за хеджиране
PL_TCM_3.01_03_App_05 KPI's target structure	PL_TCM_3.01_03_App_05 Структура за определяне на целите
VI. DOCUMENT MAINTENANCE	**VI. ПОДДЪРЖАНЕ НА ДОКУМЕНТА**
Всички искания за промени или изменения трябва да се адресират до:	Any requests for changes or amendments have to be addressed to:
Отговорно лице Responsible person	Ана Георгиева Ana Georgieva
И-мейл на отговорното лице Responsible person's Mail	Ana.Georgieva@dskbank.bg
Отговорно организационно звено-съставител/ Собственик на документа Responsible Organizational Unit – Compiler/ Document owner	People Operations and Governance Directorate
Съгласуващи звена Consulted Units	(изм. с реш. на НС от 10.12.2025.) Дирекция „Управление и подобряване на процеси" Управление „Правно" Дирекция „Нормативно съответствие" Дирекция Управление на стратегическия риск (amended with SB decision from 10.12.2025) Process Governance and Improvement Directorate Legal Directorate Compliance Directorate Strategic Risk Management Directorate
Преходни разпоредби Transitional provisions	§1. Версия 3 на настоящата Политика влиза в сила от 01.01.2024 г. / Version 3 of this Policy enters into force as of 01.01.2024. §2. Във връзка с направени структурни промени, считано от 01.02.2025 г. всчики правомощия по настоящата Политика и приложенията към същата на дирекция „Човешки ресурси", се поемат от дирекция „Оперативно управление на персонала и регулации". / Due to adoption of structural changes, as of 01.02.2025 all duties and responsibilities under this Policy and the annexes thereto assigned to the Human Resources Directorate shall be assigned to People Operations and Governance Directorate.

Номер на версия Version number	Версия: в сила 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.	14.12.2022	Radoslava Krosneva, Head of HRD	05.12.2022 - Remuneration Committee 14.12.2022 – Supervisory Board	
02.	12.12.2023	Ana Georgieva, Head of Contracts and Performance Management Department	07.12.2023 – Remuneration Committee 12.12.2023 – Supervisory Board	
03.	01.01.2024 – 12.03.2025	Human Resources Directorate	Решение на Комитета за възнагражденията от дата 04.02.2025г. Решение на Надзорен съвет от дата 12.02.2025 Remuneration Committee decision dated 04.02.2025 Supervisory Board decision dated 12.02.2025	Регулаторна препоръка на ЕЦБ – INSPIRE/ Regulatory recommendation of ECB - INSPIRE
04	12.03.2025 – 10.12.2025	Ana Georgieva, Head of People Operations and Governance	Решение на Комитета за възнагражденията от дата 06.03.2025 Решение на Надзорен съвет от дата 12.03.2025 Remuneration Committee decision dated 12.03.2025 Supervisory Board decision dated 12.03.2025	in relation with audit report

05	10.12.2025 - until revocation	Ana Georgieva, Head of People Operations and Governance	Решение на Комитета за възнагражденията от дата 27.11.2025 Решение на Надзорен съвет от дата 10.12.2025 Remuneration Committee decision dated 27.11.2025 Supervisory Board decision dated 10.12.2025	As per the latest Group Remuneration Policy provided by OTP