

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02



POLICY

Code:	
Version:	02
Approval date:	12.12.2023
Entry into force date:	1.01.2023
Responsible Organizational Unit - Compiler:	Human Resource Directorate
Issuer/ Approver:	Supervisory Board
Consulted structures:	Compliance Directorate Legal Directorate
Document classification:	Level 2
Impacted areas:	Identified staff
Replaced document:	Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking 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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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
--	---

Adopted: 12/2022

Updated: 12/2023

Responsible unit: Human Resources Directorate	Отговорно звено: Дирекция Човешки ресурси
--	--

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

TABLE OF CONTENTS

I. Intorductory provisions	6
I. УВОДНИ РАЗПОРЕДБИ	6
II. General provisions	6
II. Общи разпоредби.....	6
II.1. Scope of the regulation	6
II.1. Обхват	6
II.1.1. Institutional scope.....	6
II.1.1. Институционален обхват	6
II.1.2. Personal scope.....	8
II.1.2. Персонален обхват	8
II.2. Interpretive provisions	10
II.2. Термини.....	10
II.3. Basic principles	13
Основни принципи.....	13
III. Detailed provisions	15
III. Детайлни Разпоредби.....	15
III.1. Determining the institutional and personal scope	15
III.1. Определяне на институционалния и персонален обхват.....	15
III.1.1. Determining the institutional scope	15
III.1.1. Определяне на институционалния обхват.....	15
III.1.2. Determining the personal scope	17
III.1.2. Определяне на персоналния обхват	17
III.2. Proportionate application of the provisions	19
III.2. Прилагането на принципа на пропорционалност.....	19
III.2.1. Proportionate application based on the level of impact on risk profile.....	19
III.2.1. Прилагането на принципа на пропорционалност според нивото на въздействие върху рисковия профил.....	19
III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope	21
III.2.2. Пропорционалност при определяне на персоналния обхват	21
III.2.3. Application of local proportionality provisions	24
III.2.3. Прилагане на местните разпоредби за пропорционалност	24
III.3. Conditions of entitlement to performance-based remuneration.....	24
III.3. Условия за предоставяне на променливо възнаграждение.....	24
III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments.....	27
III.4. Възнаграждения – видове, структура и прилагани инструменти.....	27

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration	28
III.4.1. Критерии и инструменти на постоянното възнаграждение	28
III.4.2. Instruments of performance-based remuneration	29
III.4.2. Инструменти за променливо възнаграждение	29
III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration	32
III.4.3. Определяне на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение	32
III.4.4. Extraordinary benefits	37
III.4.4. Извънредни възнаграждения	37
III.4.5. Framework system of employment termination benefits.....	41
III.4.5. Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение - рамка.....	41
III.5. Measuring performance and determining the performance criteria	43
III.5. Измерване на резултатите и критерии за изпълнение	43
III.6. Deferral and retention rules relating to performance-based remuneration	49
III.6. Правила за разсрочване и задържане на променливото възнаграждение	49
III.7. Methods for risk adjustment of performance-based remuneration	52
III.7. Методи за коригиране на риска при променливото възнаграждение	52
III.7.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment	52
III.7.1. Определяне на обща сума на променливо възнаграждение с предварителна оценка на риска	52
III.7.2. The ex post risk adjustment	54
III.7.2. Последваща оценка на риска.....	54
III.8. Evaluation of performance	56
III.8. Оценка на изпълнението на целите	56
III.9. The settlement of performance-based remuneration.....	58
III.9. Изплащане на променливо възнаграждение.....	58
III.9.1. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement.....	59
III.9.1. Подготовка за изплащане на променливо възнаграждение – задължения и отговорности	59
III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part.....	63
III.9.2. Правила за изплащане на краткосрочната (неразсрочената) част	63
III.9.3. Rules on settlement of the deferred part.....	64
III.9.3. Правила за изплащане на разсрочената част.....	64
III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration in the event of changes to the employment relationship	67
III.9.4. Правила, свързани с пропорционалното уреждане на променливото възнаграждението, в случай на промени в трудовото правоотношение.....	67
III.10. Rules on operation of the remuneration system	68

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

III.10. Правила за прилагане на системата за възнаграждения	68
III.10.1. Main responsibilities and powers	68
III.10.1. Основни отговорности и правомощия	68
III.10.2. Reporting obligation of the DSK Bank and DSK Group Subsidiaries	73
III.10.2. Задължение за отчетност на Банка ДСК и дъщерните дружества от Група ДСК	73
III.10.3. The control criteria.....	74
III.10.3. Критерии за контрол	74
III.10.4. Provisions on the avoidance of conflicts of interest	74
III.10.4. Правила за избягване на конфликт на интереси	74
III.11. Provisions relating to disclosure.....	75
III.11. Правила за оповестяване.....	75
IV. Closing provisions	76
Iv. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	76
V. Annexes	76
V. Приложения.....	76

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

I. INTORDUCTORY PROVISIONS	I. УВОДНИ РАЗПОРЕДБИ
(1) The purpose of the regulation is to lay down the rules of the Remuneration Policy of DSK Bank, as an OTP Banking Group Enterprise in accordance with the provisions of the OTP Banking Group's Remuneration Policy.	(1) Целта на настоящия документ е да определи политиката за възнагражденията на Банка ДСК, в качеството на член на Банковата група ОТП и в съответствие с Политиката за възнагражденията на групата.
II. GENERAL PROVISIONS	II. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ
(2) 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 Enterprises who have a material impact on the risk profile, in contributing to results at the bank and at group level, and to provide an incentive for performance, in such manner as to be consistent with:	(2) 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 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,	a/ ефективно и успешно управление, без да насърчава поемането на риск извън определените лимити;
b/ the business strategy, objectives, values, and long-term interests of DSK Bank and the DSK Group subsidiaries, and to promote the achievement of these, while ensuring with appropriate measures the avoidance of possible conflicts of intestines,	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;
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) Provisions of the present regulation are applicable to the DSK Group Enterprises listed in Annex 1,	(3) Настоящата Политика е съответно приложима за Банка ДСК АД и дъщерните дружества, които са

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

regardless of whether they operate out of headquarters located in the territory of a state within or outside the European Union.	обект на консолидация /изброени в Приложение № 1/.
(4) The DSK Group Enterprises listed in Annex 1 accept the provisions of the DSK Group Remuneration Policy as binding upon themselves and the identified staff members at the specific DSK Group Enterprises by adopting this regulation.	(4) Дъщерните дружества на Банка ДСК, изброени в Приложение № 1, приемат разпоредбите на тази Политика и се задължават да я прилагат както за себе си, така и за служителите в обхвата на идентифицирания персонал.
(5) All the DSK Group Enterprises: have an obligation and responsibility to apply the provisions stated in this regulation, with consideration to the local laws at their place of residence, and if the law at their place of residence 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 at their place of residence	(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) 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 regulation, the application of local laws and supervisory-authority requirements shall enjoy priority in every case, and therefore the provisions of this regulation, in such cases, shall be applicable only insofar as this is permitted by the local legal provisions and supervisory-authority requirements.	(6) 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 този регламент 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 се 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 правопримство (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 scope of	(8) Ако предприятие бъде изключено от Банковата група ДСК или изключено от обхвата на

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

prudential consolidation, the provisions of the DSK Group Remuneration Policy shall not be applicable from the date when the change becomes effective in accordance with local law.	пруденциалната 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) All the provisions of the DSK Group Remuneration Policy must be applied to identified staff members. Certain provisions of the DSK Group Remuneration 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) Настоящата Политика 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 classed as institutions (members of management bodies) and executive officers, heads of divisions of these institutions (CEO, Deputy CEOs) are classed 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 DSK Group Remuneration Policy falls within the competence of the Supervisory Board of the DSK Bank, based on a proposal of DSK Bank’s Remuneration Committee and following the requirements of paragraph (174 c).	(11) Определянето на длъжностите в персоналния обхват на Банка ДСК 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 principle of proportionality also in respect determining the personal scope.	(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.
(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;	a/ служители, които са получили през или за предходната финансова година общо възнаграждение, равно на или по-голямо от 500 000 EUR;

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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 (OTP group-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 (credit institution or investment.	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) The DSK Supervisory Board reviews the personal scope by the last day of March every year. 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 an institution, the Supervisory Board shall review the personal scope - within the scope affected by the change, in justified cases - as part of an extraordinary review.	(15) Надзорният съвет на Банка ДСК прави преглед на персоналният обхват до последния ден от месец март всяка година. 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, Надзорният съвет извършва извънреден преглед на персоналният обхват.
(16) The Head of Human Resources 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	(16) Директор Дирекция Човешки ресурси на Банка ДСК (ЧР) предоставя информация на Управление Човешки ресурси и Организационно Развитие на ОТП Банк (УЧРОП) 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 персоналният обхват.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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.

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 paragraph (52) of this regulation. The basic remuneration is determined in advance and appropriately reflects the person's professional experience and the level of responsibility associated with the job and may not be withdrawn unilaterally by the employer.

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 чл. (52). Това възнаграждение е предварително одобрено и отразява професионалния опит и отговорностите свързани с конкретната длъжност или договор за управление. 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 Банк Пис. 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.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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 or Banking Group's activity are taken into account.	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.
g/ Assessed year: 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/ Institution: In line with Article 4 of the CRR means, the credit institution and the investment firm.	и/ Институция: съгласно чл. 4 на CRR означава кредитна институция и инвестиционна фирма.
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.
л/ 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 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%.	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 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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>n/ Subsidiary's HR manager: The head of human resources management 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.</p>	<p>н/ HR мениджър на дъщерно дружество: Директор Дирекция Човешки ресурси в Банка ДСК, който оглавява подконсолидираната група, а при липса на такава, лицето, назначено от главния изпълнителен директор на институцията да изпълнява такава задача.</p>
<p>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.</p>	<p>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>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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 the impact of any risks not considered in the ex- ante risk adjustment.</p>	<p>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.</p>
<p>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</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

II.3. Basic principles	Основни принципи
(17) Legal and internal regulatory background of the regulation applicable to the DSK Group Remuneration Policy:	(17) Приложими международни и български закони и регулации:
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 2013/36/EU 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 investment firms and amending Regulation (EU) No 648/2012 (hereinafter: CRR),	б/ Чл. 450 от Регламент (EU) 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета относно пруденциалните изисквания към кредитните институции (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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

	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 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;	e/ 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 действащо предприятие и са подходящи да бъдат използвани за целите на променливото възнаграждение;
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 OTP 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/ Labour 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;	о/ Наредба № 48/2013 на КФН за изискванията към възнагражденията;
(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 in the next revision of the DSK Group Remuneration Policy.	(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.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>(19) The most important basic principle of the DSK Group Remuneration Policy is that 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 which DSK Group / DSK Bank / Subsidiary-level and 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.</p>	<p>(19) Основен принцип на Политиката за възнагражденията е 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.</p> <p>Променливото възнаграждение не може да надхвърля 100% от постоянното.</p> <p>Правилата за намаляване на променливото възнаграждение до 100 процента и за неговото възстановяване се прилагат съгласно разпоредбите, посочени в настоящата политика.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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</p>
<p>(20/A) 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.</p>	<p>(20/A) Надзорният съвет на Банка ДСК има правомощията да 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.</p>
<p>III. DETAILED PROVISIONS</p>	<p>III. ДЕТАЙЛНИ РАЗПОРЕДБИ</p>
<p>III.1. Determining the institutional and personal scope</p>	<p>III.1. Определяне на институционалния и персонален обхват</p>
<p>III.1.1.Determining the institutional scope</p>	<p>III.1.1. Определяне на институционалния обхват</p>
<p>(21) The institutional scope of the DSK Group Remuneration Policy shall include all DSK Group Enterprises operating in the DSK Group, which are under sub-consolidated supervision jointly with DSK Bank and in certain cases with a DSK Group</p>	<p>(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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>Enterprise 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.</p>	<p>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.</p>
<p>(22) Annex 1 to this regulation contains the companies that fall within the institutional scope, indicating which companies are classified as institutions, significant institutions, institutions heading a sub-consolidated group, or companies that belong to a sub-consolidated group.</p>	<p>(22) Приложение № 1 към настоящата политика съдържа дружествата, които попадат в институционалния обхват, като посочва кои дружества са класифицирани като институции, значими институции, институции, ръководещи подконсолидирана група, или дружества, които принадлежат към подконсолидирана група.</p>
<p>(23) DSK Bank notifies the DSK Group Enterprise if the Banking Group Enterprise 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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p> <p>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.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

III.1.2. Determining the personal scope	III.1.2. Определяне на персоналия обхват
<p>(25) Positions covered by the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy - not including members of the Management Board who fall under the personal scope based on paragraph (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 Annex 2 of this regulation 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.</p>	<p>(25) Длъжностите в персоналия обхват на Политиката за възнаграждения на Група ДСК, без членовете на Управителния съвет, които попадат в персоналия обхват въз основа на параграф (10), и се включват в персоналия 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 персоналия обхват за група ДСК, се съдържа в Приложение № 2 към тази политика, с посочено ниво на въздействие върху рисковия профил (консолидиран, подконсолидиран, местен), график на отлагане и одобреното съотношение между постоянно и променливо възнаграждение.</p>
<p>(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.</p>	<p>(26) Надзорният съвет на Банка ДСК е оторизиран да променя в рамките на своите правомощия, по предложение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК, персоналия обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, дори независимо от годишния или извънредния преглед.</p>
<p>(27) A person who occupies an identified position for a total period of less than three months 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 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 .</p>	<p>(27) Лице, което заема идентифицирана длъжност за общ период по-кратък от три месеца, не е необходимо да се счита за попадащо в персоналия 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 персоналия обхват на Политиката, освен ако 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.</p>
<p>(28) The head of Human Resources Directorate at the DSK Bank (HRD)- even in the absence of a decision</p>	<p>(28) Директор Дирекция Човешки ресурси в Банка ДСК, дори и при липса на решение на Надзорния</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>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 персоналия обхват. Решението, взето за служител, 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 персоналия обхват на настоящия регламент.</p>
<p>(29) It shall not - provided that the job position does not change - affect whether someone falls under the scope of the DSK Group Remuneration Policy if</p>	<p>(29) Политиката за възнагражденията се прилага и в следните случаи, в които няма промяна на заеманата длъжност, ако:</p>
<p>a/ the full-time employment relationship of the person belonging to this scope changes into a part-time employment relationship,</p>	<p>a/ работното време на лице в обхвата ѝ се промени от пълно на непълно работно време,</p>
<p>b/ his or her indefinite-term legal relationship changes into a definite-term legal relationship, and</p>	<p>б/ правоотношението се промени от безсрочно на срочно,</p>
<p>c/ the person performs his or her tasks based on some other work-related legal relationship instead of an employment relationship.</p>	<p>в/ лицето продължава да изпълнява своите задължения на основание, различно от трудово правоотношение.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(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</p>	<p>(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 за 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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>споразумение автоматично отпадат. Ако лице, изключено от персоналия 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.</p>
<p>III.2. Proportionate application of the provisions</p>	<p>III.2. Прилагането на принципа на пропорционалност</p>
<p>(31) The purpose of applying the principle of proportionality is that the principles of the DSK Group Remuneration Policy be implemented in line with the individual risk profile of the DSK Bank and of each DSK Group Enterprise, and supporting the achievement of the business strategy goals in the most appropriate manner.</p>	<p>(31) Целта на прилагането на принципа на пропорционалност е Политиката за възнагражденията 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.</p>
<p>III.2.1. Proportionate application based on the level of impact on risk profile</p>	<p>III.2.1. Прилагането на принципа на пропорционалност според нивото на въздействие върху рисковия профил</p>
<p>(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 paragraph (12), shall be applied.</p>	<p>(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 чл. (12).</p>
<p>(33) In the interests of applying the rules in a differentiated manner:</p>	<p>(33) За прилагане на правилата диференцирано:</p>
<p>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 supervisory/OTF ordinary shares shall be applied;</p>	<p>a/ 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;</p>
<p>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 paragraph Error! Reference source not found. of this regulation, deferred payment shall be applied in</p>	<p>b/ (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 параграф Error! Reference source not found. на т</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>respect of 60% of the performance-based remuneration;</p> <p>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 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;</p>	<p>ази Политика, се прилага разсрочено плащане на 60% от променливото възнаграждение;</p> <p>Също така, 60% от променливото възнаграждение се рзсрочва 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, че по-голямо разсрочване е необходимо в името на спазване на принципа на пропорционалност.</p>
<p>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;</p>	<p>в/ за идентифицирания персонал на консолидирано ниво, 50% от краткосрочната част на бонусите, изплащани под формата на акции, се задържат за една година;</p>
<p>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;</p>	<p>г/ съотношението на променливото към общото възнаграждение се определя диференцирано, в дадени рамки, според рисковия профил, нивото в организационната йерархия и функциите, изпълнявани от служителите на идентифицирана длъжност;</p>
<p>e/ 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, provided that the performance-based ratio remuneration to total remuneration does not exceed 33.33 %. 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 account for this purpose. The mentioned proportionality rule shall not apply to the following positions identified at consolidated level:</p>	<p>д/ 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 EUR, и съотношението между променливо и общо възнаграждение не надвишава 33,33%. 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 не се прилага за следните позиции, идентифицирани на консолидирано ниво:</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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 приема, 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 Enterprise 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 приема, че разсрочване е необходимо с оглед на спазване на принципа на пропорционалност.
g/	
III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope	III.2.2. Пропорционалност при определяне на персоналия обхват
<i>III.2.2.1. Extending of the personal scope based on internal methodology</i>	<i>III.2.2.1. Разширяване на личния обхват въз основа на вътрешна методология</i>
(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	(34) С цел спазване на принципа на пропорционалност, Надзорният съвет на Банка ДСК прилага допълнителни критерии при определяне на персоналия обхват, като по тези критерии и въз основа на свое решение, той може да разшири

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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.	обхвата, и правилата, приложими за идентифицирания персонал да се прилагат и за лица, за които не биха се прилагали по разпоредбите на RTS.
<i>III.2.2.2. Extending the personal scope with consideration to the risk level of the Banking Group Enterprise</i>	<i>III.2.2.2. Разширяване на персоналия обхват според на нивото на риск на предприятието от банковата група</i>
(35) For the purposes of application of the Remuneration Policy, OTP Bank Plc classifies Banking Group Enterprises 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) The Banking Group Enterprises 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 ѝ е, както следва:
a/ if it was assigned a dominant category in terms of any of the three criteria, it is dominant,	a/ 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 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 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 paragraph (113), the	(37) Главният изпълнителен директор на предприятие в Група ДСК в категория доминираща , се определя в персоналия 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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

Supervisory Board of DSK Bank shall decide on the inclusion of the chief executive 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 personal scope of the DSK Group Remuneration Policy.	възнаграждение надвишава прага, посочен в параграф (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.
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 Board has approved the application of the exception;	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;

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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 персоналия обхват, е идентифицирано въз основа на количествените критерии по чл. 6, ал. 1 от RTS, изключването се одобрява предварително от БНБ / ЕЦБ
(38/B) 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.	(38Б) 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 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	(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 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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

case it must be done within 30 days of receipt of the notification of identification.	годишен преглед, споразумение се сключва до 30 дни от уведомяването за идентифициране.
(41) 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) Служителят няма право на променливо възнаграждение, ако не извършва дейност и при липса на действителна работа не съдейства за постигането на поставените цели. При отсъствие от 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) 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) Служителят няма право на променливо възнаграждение, ако правоотношение бъде прекратено по време на изпитателния срок или чрез незабавно ефективно 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 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	(43) Правото на разсрочени плащания от променливо възнаграждение, които все още не са изискуеми, се погасяват при прекратяване на правоотношението. Изключения от горното могат да бъдат валидно разрешени само в случай на дългосрочно изключително представяне, с решение на:
a/ the Chairman & CEO of OTP Bank Plc in respect of the chief executives of the DSK Group Enterprises identified on a consolidated level,	a/ председателят и главен изпълнителен директор на Банка ОТП по отношение на главните изпълнителни директори на предприятията от Група ДСК, идентифицирани на консолидирано ниво;
b/ the head of HODD in respect of the personal scope identified at the DSK Group Enterprises on consolidated level not covered by point a /,	б/ Ръководителя на УЧРОП на Банка ОТП по отношение на служителите, идентифицирани в предприятията от Група ДСК на консолидирано ниво, необхванати от буква а /,
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 УЧРОП на Банка ОТП по отношение на главните изпълнителните директори на предприятията от Група ДСК, идентифицирани на подконсолидирано или местно ниво,

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

d/ the chief executive of the employer, in respect of the personal scope identified at sub-consolidated and local level, not covered by point c /. In the case described in the present point d / the decision must be communicated to the head of HODD in writing, and the head of HODD is entitled to exercise a right of veto against the decision within 2 working days.	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 УЧРОП на ОТП Банк, който има право на вето върху решението в рамките на 2 работни дни.
(43/A) The Chairman & CEO of OTP Bank Plc. may at any time exercise the powers under paragraph (43) points b/-d/ / in respect of any DSK Group Enterprise.	(43/A) Председателят и ГИД на ОТП Банк може по всяко време да упражни правомощията по параграф (43) букви б/-г/ 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 paragraphs (43) and (43/A) 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 параграфи (43) и (43/A)
(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) 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 member company belonging to the OTP Banking Group, or the employment relationship is terminated because the employee qualifies as a retired person according to the applicable provisions of local labor law, or if the cause of expiry of the employment relationship is the employee's death, the entitlement to 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 regulation 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	(45) 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 по местното законодателство, или поради смърт на служител, правото на променливо възнаграждение се запазва, включително правото на разсрочени части, според оценка на представянето по общите правила, като от критериите по 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 служител на длъжността, за която той или наследниците му могат да получат разсрочени плащания. При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт на служител или ако служител, който е напуснал поради пенсиониране, почине, правото на

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>in the position for which he or his heirs can obtain the deferred installations. 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.</p>	<p>разсрочени части могат да се упражняват и от наследниците на починалия служител, като решението за конкретните условия за уреждане на трудовото възнаграждение е от правомощията на Надзорния съвет на Банка ДСК. Качеството на наследник се доказва по надежден начин пред работодателя.</p>
<p>(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 Enterprise for the year in question, in the case of such DSK Group Enterprises the evaluation of individual 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 paragraph (27) shall not apply.</p>	<p>(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 за въпросната година, оценката на индивидуалното представяне и определянето на трудовото възнаграждение за идентифицираната група 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 чл. (27).</p>
<p>III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments</p>	<p>III.4. Възнаграждения – видове, структура и прилагани инструменти</p>
<p>(47) All remuneration awarded to the identified persons shall be deemed basic remuneration or performance-based remuneration.</p>	<p>(47) Възнаграждението, предоставяно на идентифицирания персонал се състои от две части – постоянно и променливо.</p>
<p>(48) If a reward cannot be classified according to the criteria of basic remuneration, it must be treated as performance-based remuneration.</p>	<p>(48) Ако едно възнаграждение не може да бъде определено като постоянно, то се третира като променливо.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

(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) 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) 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 сферата. Постоянното възнаграждение трябва да бъде достатъчно високо, за да позволява намаление или пълно възстановяване 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;	a/ 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) 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	(52) 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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

to all employees under the same terms and that meet the criteria in paragraph	служители при едни и същи условия и които отговарят на критериите в ал.
(53) Also deemed basic remuneration are the so-called position-linked allowances, if they meet the conditions in (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 член (51), както и на следните критерии:
a/ their allocation is set out in a regulation that is freely accessible to every employee,	a/ 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.
<i>III.4.2.1. Share-based portion of performance-based remuneration for staff identified at consolidated level</i>	<i>III.4.2.1. Променливо възнаграждение под формата на акции за служители на консолидирано ниво,</i>
(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 paragraph (142), either in the form of remuneration converted into shares or as preferentially priced share award:	(55) За служителите на консолидирано ниво, частта на променливото възнаграждение, платима под формата на акции, се определя от оправомощените лица по чл. (142), като възнаграждение преобразувано в акции или като акции на преференциална цена:
a/ Remuneration converted into shares means the conversion of the share-based portion of	a/ Възнаграждение, преобразувано в акции , е преобразуването на частта на променливото

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 paragraph (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.</p>	<p>възнаграждение, платима в акции, в обикновени акции на Банка ОТП при цена, определена от Надзорния съвет, в съответствие с параграф (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.</p>
<p>b/ 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.</p>	<p>б/ Възнаграждение под формата на акции на преференциална цена представлява право за придобиване на обикновени акции на Банка ОТП с отстъпка, определена от Надзорния съвет на ОТП Банк. Броят акции се определя като съотношение между сумата на променливото възнаграждение, платимо в акции и цената на една акция.</p>
<p>(56) If the number of shares calculated according to paragraph (55), points a / and b / is not a whole number, it must be rounded up to the nearest whole number.</p>	<p>(56) Ако броят на акциите, изчислен съгласно чл. (55) не е цяло число, се закръгля към най-близкото цяло число.</p>
<p>(57) 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.</p>	<p>(57) 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 средна, дневна цена на обикновените акции на Банка ОТП, котиран на Будапеща фондова борса за последните три дни, предшествващи решението.</p>
<p>(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 paragraph (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</p>	<p>(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 параграф (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, средно - дневната цена на</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>(59) The Supervisory Board of OTP Bank Plc shall be entitled to determine the period within which preferentially priced share awards may be 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.</p>	<p>(59) Надзорният съвет на ОТП Банк има право да определи периода, през който може да се упражнява правото за придобиване на акции на преференциални цени, като максимумът е 2 години; този период може да бъде удължен еднократно, при условие че общата продължителност не надвишава 2 години.</p>
<p>(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 paragraph (57), with consideration to the principles laid down in paragraphs (58)- (59).</p>	<p>(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 параграф (57), съгласно принципите на параграфи (58)-(59).</p>
<p>(61) In the case of DSK Bank and DSK Group Enterprises 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 paragraph (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 .</p>	<p>(61) За служителите на Група ДСК, 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 чл. (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 парична равностойност, съгласно същите графици и условия.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p><i>III.4.2.2. Share-based portion of variable remuneration for staff identified at sub-consolidated and local level</i></p>	<p><i>III.4.2.2. Променливо възнаграждение под формата на акции за служители на подконсолидирано и местно ниво</i></p>
<p>(62) For staff of DSK Group Enterprises 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 (paragraph (55) point 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.</p>	<p>(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 чл. (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.</p>
<p>III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration</p>	<p>III.4.3. Определяне на съотношението между постоянно и променливо възнаграждение</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

(66) The members of the DSK Group Enterprises' 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) Членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет на Банка ДСК и дъщерните дружества 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 Plc, 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,	a/ 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 / Banking Group Enterprise, 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.
(67/A) In addition to the General Bonus Pool, the Supervisory Board of OTP bank Plc. may also decide to open an Extraordinary Bonus Pool on the basis of the proposal of the DSK Remuneration Committee to OTP Remuneration Committee. The Extraordinary Bonus Pool may only be opened on the basis of extraordinary business performance for DSK Bank and each DSK Group Enterprise separately, taking in to account the profitability of the previous business year.	(67/A) Допълнително, по предложение на Комитета по възнагражденията на Банка ДСК към Комитета по възнагражденията на ОТП Банк, Надзорният съвет на ОТП Банк може да вземе решение за създаване на Извънреден бонус фонд. Извънреден бонус фонд може да бъде създаден при постигнати изключителни бизнес резултати на Банка ДСК или нейно дъщерно дружество, според рентабилността за предходната финансова година.
(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	(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,

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

to this principle, the ratio of performance-based remuneration available under the General Bonus Pool to total remuneration may not exceed 40%.	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) In the case of an exceptional individual performance, the beneficiary may also receive a payment within the General Bonus Pool in excess 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.	(67/Г) В случай на изключително индивидуално представяне, бенефициентът може да получи плащане в рамките на Основен бонус фонд, надвишаващ 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) When adopting its decision according to paragraph (65) and (67/D), 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 the 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:	(68) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023). При приемане на решение по чл. (65) и (67/D), 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:

		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%	40%	0%	34%	0%	25%

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

(68/A) When adopting its decision according to paragraph (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 for persons employed by the DSK Group Enterprises 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:	(68/A) При приемане на решение по чл.(65), Надзорният съвет на Банка ДСК определя съотношението между променливо и общо възнаграждение при Основен бонус фонд за служителите в дъщерните дружества, неklasифицирани 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 paragraph (67), a departure from the bands specified in paragraph (68) and 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 параграф (67), отклонение от границите, посочени в параграф (68) и 68/A, 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 Enterprise that differ from the normal course of business (eg 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;	a/ 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 Enterprises, 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 (treasury) may, in cases justified by the labor market, achieve a maximum basic remuneration-	в/ с оглед на спецификите на местния пазар на труда, мениджърите, отговарящи за глобалните пазари (treasure), могат да получат максимално съотношение на променливо към общо възнаграждение равно на

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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.	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 paragraph (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 чл. (67)т.
(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 paragraph (68) and 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 параграф (68) и 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 paragraph (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 service that are classified as remuneration (eg jubilee award, mandatory wage supplements to be provided based on the duration of service).	(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 (53)а/ 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. юбилейна награда, задължителни добавки към заплата за прослужено време).
(73) The specific proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for persons covered by the DSK Group Remuneration Policy is	(73) Конкретните съотношения между променливо и постоянно възнаграждение за лицата в обхвата на Политиката за възнагражденията на Банка ДСК и

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

contained in Annex 5 in the case of the DSK Group Enterprises.	дъщерните й дружества са посочени в Приложение № 5
(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 Enterprise, 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) 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) Извънредни възнаграждения са компоненти на възнаграждението, изброени по-долу, които имат случаен характер и не участват в изчисляването на съотношението постоянно / променливо възнаграждение:
a/ guaranteed performance-based remuneration;	a/ гарантирано променливо възнаграждение (бонус при постъпване);
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/ severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy.	е/ обезщетение по системата на тази 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:

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

a) retention bonus.	a/ Бонус за задържане
(77) Application of extraordinary benefits according to paragraph (76)a/-(76)d/ is possible solely in cases justified for business reasons, based on the prior consent of the Chairman & CEO Bank OTP in respect of the chief executives identified at consolidated level, while in case of further staff identified at consolidated, sub-consolidated and local level, the head of HODD, who is entitled to delegate his authority in writing.	(77) Предоставянето на извънредно възнаграждение съгласно чл.(76)a/-г/ трябва да е добре обосновано и съгласувано с оправомощеното ниво – Председател и ГИД на OTP Банк, когато се отнася за главен изпълнителен директор, идентифициран на консолидирано ниво, докато за останалите членове на идентифицирания персонал на консолидирано, под-консолидирано и местно ниво, от ръководителя на Управление Човешки ресурси и Организационно Развитие на OTP Банк (УЧРОП), който има право писмено да делегира своите правомощия.
(78) 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 (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.	(78) Гарантирано променливо възнаграждение – (бонус при постъпване) се изплаща към момента на постъпване или заедно с първата заплата след назначаването, за служител, който не е бил част от OTP Груп. Плаща се под формата на кеш или финансови инструменти. Не се 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 laid down in paragraph (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.	(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 член (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.
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.	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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

	изплатени, и придобити права върху възнаграждения (claw back)
<p>(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 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:</p> <p>a) the concerns that lead to the risk that certain staff may choose to leave the institution.</p> <p>b) the reasons why the retention of that staff member is crucial for the institution.</p> <p>c) the consequence if the staff member concerned leaves the institution; and</p> <p>d) whether the amount of the awarded retention bonus is necessary and proportionate to retain the targeted staff member.</p>	<p>(80) Бонус за задържане се изплаща в извънредна ситуация (напр. при промяна на ръководството, реструктуриране, 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 на бонус за задържане, трябва да се има предвид поне следното:</p> <p>а) рискът, определен персонал да напусне институцията;</p> <p>б) причините, поради които задържането на този член на персонала е от решаващо значение за институцията;</p> <p>в) последствията, ако съответният служител напусне институцията; и</p> <p>г) дали размерът на бонуса за задържане е необходим и пропорционален за задържане на целевия член на персонала.</p>
<p>(80/A) 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 paragraph (43), by the person(s) specified therein, determining, in addition to the performance based remuneration set out in Annex 2 - without prejudice to paragraphs (67)/B and (67)/C - the ratio of the retention bonus and one of the following settlement methods:</p>	<p>(80/A) 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 параграф (43) от лицето(ата), посочено(и) в него, определящо, в допълнение към възнаграждението, основано на резултатите, посочено в Приложение № 2 - без да се засягат параграфи (67)/Б и (67)/В - съотношението на бонуса за задържане и един от следните методи за сепълмент:</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 calculation of the ratio should be based on the period set;</p>	<p>a/ Бонусът за задържане се разделя на годишни суми за всяка година от периода на задържане, изчислени на линейна пропорционална база, като изчисляването на съотношението трябва да се основава на зададения период;</p>
<p>b/ The full amount of the retention bonus is considered in the year when the retention condition is met.</p>	<p>б/ Пълният размер на бонуса за задържане се отчита за годината, когато е изпълнено условието за задържане.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(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).</p>	<p>(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).</p>
<p>(83) Severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy shall be payable to the identified staff member in accordance with the conditions specified in paragraph (94)a/ of this regulation.</p>	<p>(83) Обезщетение при прекратяване на правоотношенията в рамките на тази политика се изплаща на идентифицирания персонал съгласно условията записани в чл. (94)а/ на тази политика.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>III.4.5. Framework system of employment termination benefits</p>	<p>III.4.5. Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение - рамка</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(86) Range of employment termination benefits:</p>	<p>(86) Обхват на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор:</p>
<p>a/ basic salary until termination of employment or discharge from the obligation to work,</p>	<p>a/ Фиксирано възнаграждение до прекратяване на трудовия договор или освобождаване от задължения;</p>
<p>b/ absence fee for the discharge period,</p>	<p>б/ обезщетение за временна нетрудоспособност (болничен) за сметка на работодателя, по време на периода на освобождаване от отговорност;</p>
<p>c/ severance pay,</p>	<p>в/ обезщетения;</p>
<p>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</p>	<p>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;</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

survive the termination of employment for a certain period of time,	
e/ benefits provided according to uniform rules under local 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/ пропорционална част от променливото възнаграждение.
(87) Payment of the benefits under paragraph (86)a/-f/ shall be due by the date stipulated in the Bulgarian labor regulations in the case of DSK Group Enterprises	(87) Възнагражденията по чл. (86)а/-е се изплащат съгласно изискванията на трудовото законодателство.
(88) Settlement and payment of the remuneration under paragraph (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 чл. (86)г/ 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 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.	(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 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:

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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:	a/ 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;	aa/ 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;	ae/ 12 месеца, при най-малко 25 години;
b/ the amount determined in accordance with point a/ must be weighted by the average of performance percentages achieved in the 5 years preceding the termination of employment,	б/ сумата, определена по точка 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 paragraph (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 чл. (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 Enterprises that	(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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

belonged to the circle of consolidated subsidiaries throughout the entire evaluated business year.	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/ 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 (such as goodwill impairment on subsidiaries, income from the sale of companies in the group, the special tax on banks, etc.).	a/ 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 (като обезценка на репутация на дъщерни дружества, доходи от продажба на дружества от групата, специален данък върху банките и др.).
b/ The expected return (ER) of the OTP Group is calculated as a weighted average of the expected return (Country ER) of the subsidiaries involved in the consolidation, where the weights used are the subsidiaries' contributions to the SREP-adjusted average risk-weighted asset value (RWA).	б/ Очакваната възвръщаемост (ER) на ДСК Group се изчислява като средно претеглена стойност на очакваната възвръщаемост (ER) на действащите дружества, участващи в консолидацията, където използваните тегла са приносът на дъщерните дружества към коригирания по SREP - среден риск - претеглена стойност на активите (RWA).
c/ The expected return (Country ER) for each country is determined based on the CAPM 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/ Очакваната възвръщаемост (Country ER) за всяка държава се определя въз основа на модела CAPM, 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 OTP 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	(97) Надзорният съвет на ДСК Банк може да промени плановата стойност на ниво банкова група на

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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.	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 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.	(98) Надзорният съвет на ДСК Банк, на тримесечие, едновременно с обсъждането на доклада за развитието на печалбата на Банковата група, следи развитието на индикатора RORAC + на ниво банкова група за дадената финансова година спрямо плановата му стойност.
(99) 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	(89) 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:
a/ to the level of fulfillment of bank-group / bank / subsidiary-level institutional , and	a/ до нивото на изпълнение целите от ДСК Груп / Банка / дъщерно дружество;
b/ individual objectives (numerical indicators, individual targets, and competencies).	б/ индивидуални цели (цифрови 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 ДСК Банк и ДСК Груп.
(100/A) The HODD provides a "KPI library" platform on the Group Portal that contains the individual	(100/A) УЧРОП на ОТП Банк предоставя „KPI библиотека от показатели“ чрез платформа в Груп

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>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 OTP Банк. Собствениците на данни на всеки показател са отговорни за верността на данните на KPI библиотеката, заредени в Груп Портала.</p>
<p>(100/B) The performance evaluation of the institutional level objectives in relation to the 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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(101) The performance serving as a benchmark for performance-based remuneration is determined as the weighted arithmetic average of the institutional and individual targets, with the weight of the indicators at the institutional level decreasing for each manager as the management levels decrease.</p> <p>In the case of managers performing the internal control function (internal control, compliance, risk management), this principle applies with the difference that the institutional level indicators are taken into account with a lower weight – one lower than the given organizational level.</p>	<p>(101) Изпълнението се изчислява като среднопретеглената аритметична стойност на институционалните и индивидуалните цели, като тежестта на индикаторите на институционално ниво намалява за всеки мениджър с намаляването на управленските нива.</p> <p>При ръководителите, изпълняващи функцията за вътрешен контрол (вътрешен контрол, нормативно съответствие, управление на риска), този принцип се прилага с тази разлика, че показателите на институционално ниво се отчитат с по-ниска тежест - една степен по-ниска от даденото организационно ниво.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(101/B) The Supervisory Board of the OTP Bank Plc. sets two thresholds (performance threshold, tolerance threshold) for the financial indicators used to assess performance.</p> <p>Achieving a given target below the performance threshold means 0% fulfillment, in which case the</p>	<p>(101/Б) Надзорният съвет на OTP Банк определя два прага: праг на изпълнение и праг на допустимо отклонение за финансовите показатели, използвани за оценка на изпълнението.</p> <p>Постигането на дадена цел под прага на изпълнение означава 0% изпълнение, като в този случай</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>employee is not entitled to performance-based remuneration.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>служителят няма право на променливо възнаграждение.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
(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/B) Надзорния съвет на ДСК Банк може също 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) 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) Ако институционалните цели не са изпълнени в държава, за която Надзорният съвет на ДСК Банк 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) 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) В случай на изпълнение на индивидуалните цели над прага на толерантност, работодателят / оценяващия мениджър, има право да определи стойността на изпълнение на показателя между прага на толерантност и 100%.
(101/F) The evaluation manager must always justify the proposed deviation between the tolerance threshold and 100%, in the case of an employee employed by DSK Bank or a DSK Group Enterprise, after the Chairman & CEO of OTP Bank Plc. has made a decision regarding any proposed deviation	(101/Е) 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 и главен изпълнителен директор на ОТП Банк е взел решение относно всяко предложено отклонение за мениджъри - консолидирано ниво.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

in the case of managers of DSK Bank or DSK Group Enterprises identified at consolidated level.	
(101/G) In the case of employees identified at the consolidated level, the deviated evaluations are submitted to the Chairman & CEO by the head of HODD, based on a preliminary examination of the adequacy of the evaluations. 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 Enterprise and, if he / she deems them inappropriate, initiates consultations with the evaluation manager.	(101/Ж) За служители - консолидирано ниво, променените оценки се представят на Председателя и Главен изпълнителен директор, от ръководителя на УЧРОП на ОТП Банк въз основа на предварителна проверка на адекватността на оценките. За служители- под-консолидирано и местно ниво, оценките се проверяват от ръководителя на УЧР на Банка ДСК и, ако той / тя ги сметне за неподходящи, инициира консултации с оценяващия мениджър.
(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) 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) Лица / органи упълномощени да определят структурата на институционалните и индивидуалните цели, определени в индивидуалното споразумение, включени в библиотеката на KPI:
a/ as a general rule, in the case of the chief executives identified at consolidated level of Banking Group Enterprises that are under the direct	a/ за главните изпълнителни директори на дружества, които са под пряката мажоритарна собственост на ОТП Банк идентифицирани на

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

majority ownership of OTP Bank Plc: The Supervisory Board of OTP Bank Plc,	консолидирано ниво: <u>Надзорният съвет на OTP Банк;</u>
b/ with regard to the other identified staff: the executive / body exercising employer's rights, with the proviso that the indicators of the 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 Enterprise as the executive concerned.	б/ За останалия идентифициран персонал: работодателят, с уговорката, че показателите от институционалния блок трябва да се прилагат еднакво, по отношение на всички членове на идентифицирания персонал.
(104/A) In the case of the chief executives 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 executive concerned.	(104/A) В целите на Главния изпълнителен директор на БДСК 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%.
(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 УЧРОП на OTP Банк и началник УЧР на Банка ДСК са отговорни за подготовката на споразуменията.
(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	(108) Променливото възнаграждение, дължимо на идентифицирания персонал съгласно график за

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

payment schedule is divided up into short-term (non-deferred) and deferred installment.	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. Local remuneration policies established under the current regulation 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 вноса (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 the clawback rules are also applicable in respect of the retained part.	(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 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) 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 250,000 EUR.	(113) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) 60% от променливото възнаграждение се разсрочва, ако сума на общото възнаграждение на служител за предходната година надхвърля EUR 250,000.
(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) 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 local supervisory authority	(115) Разсроченото променливо възнаграждение, се изплаща за период от 4 години, като общо правило. За членовете на управителния съвет (съвета на директорите) и на надзорния съвет и висшия ръководен персонал на банки, които са значителни по своя размер (БДСК е значителна), вътрешна

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

requires it, the deferral period shall be 5 years. The Banking Group Enterprise is entitled to set a deferral period longer than the general rule.	организация и по естеството, мащаба и сложността на своите дейности, периодът на разсрочване не следва да бъде по-кратък от 5 години. Банка ДСК има право да определи по-дълъг период на разсрочване от общото правило.
(116) The deferred part of the performance-based remuneration must be paid out in equal installments (e.g., 15 %, 15 %, 15 %, 15%). However, during the adoption of this regulation it may be required that the deferred performance-based remuneration is only paid out in the last year of the deferral period.	(116) Разсроченото променливо възнаграждение се изплаща на равни порции (например 15%, 15%, 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/A) 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 дивиденди до момента на придобиване на пълни права за разпореждане.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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
<i>III.7.1.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment</i>	<i>III.7.1.1. Определяне на размера на променливото възнаграждения, корекция с последваща оценка на риска.</i>
<p>(118) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023) 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.</p> <p>Following the OTP Supervisory Board decision, [REDACTED] 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.</p>	<p>(118) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) При определяне на максималната сума на променливото възнаграждение от основния бонус фонд, на ОТП Банк се прилага хибриден подход, в зависимост от капитала на Групата на ДСК и очакваните финансови резултати.</p> <p>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 <u>общия бонус фонд</u> за дадена година и ако е приложим – и на <u>извънредния бонус фонд</u>.</p>
<p>(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 Bank Plc's General Meeting closing the assessed year.</p> <p>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</p>	<p>(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.</p> <p>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 ДСК Банк.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

Extraordinary Bonus Pools and DSK Bank 's Common Equity Tier 1 capital do not exceed 2%.	
(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 ДСК Банк 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:
$\frac{\text{annual basic remuneration}}{\text{percentage (\% of basic remuneration)}} \times \text{percentage (\% of performance-based remuneration)} = \text{annual attainable amount of performance-based remuneration}$	
$\frac{\text{годишно постоянно възнаграждение}}{(\% \text{ от постоянното възнаграждение})} \times (\%) \text{ променливо възнаграждение} = \text{годишно макс. променливо възнаграждение}$	
(122) The extent of performance-based remuneration per individual must be determined through the weighting of the percentage values 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.	(122) Променливото възнаграждение на конкретно лице, се определя чрез съпоставяне на процентите от индивидуалната оценка, максималната сума 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) 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) Надзорния съвет на ДСК Банк може да реши да намали или разсрочи променливото възнаграждение на индивидуална база като прилага единни принципи.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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) In the case of the identified staff members employed at the DSK Group Enterprises, 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. At the DSK Group Enterprises, the evaluation criteria are the following:	(125) 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 , fulfillment of the regulatory capital adequacy requirement, 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 the accumulated risk cost, relative to the target, in the years after the year serving as the basis for payment	a/ За кредитни институции: а) изпълнение на изискването за капиталова адекватност, б) увеличение на капитала (T + 1, T + 2, T + 3 и др.) в годините след годината, служеща като основа за плащане и в) натрупаните разходи за покриване на риска (cost of risk). Всички показатели се сравняват с бюджета, в годините следващи годината, която служи като основа за плащане.
b/ In the case of asset management companies , avoidance of major decrease in managed assets;	б/ За фирми за управление на активи : ниво на управляваните активи – липса на значително намаление
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;	ва/ За факторингови компании – 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 rate for the entire portfolio;	вб/ За лизингови компании – Фаза 3 –(просрочени вземания над 90 дни) за целия на лизинговия портфейл

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

d/ In the case of real estate development companies , the examination of the amount of penalties and warranty expenses paid.	г/ За фирми с предмет на дейност строителство и управление на недвижими имоти - 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/ compliance with the employer's expectations relating to the managerial conduct of the identified staff member.	в/ управленското поведение на съответния мениджър да отговаря на политиката 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 се намалено, ако е необходимо.
(128) (amended with SB Decision dd. 12.12.2023 and effective as of 01.01.2023) 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:н	(128) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) Надзорният съвет на ДСК Банк, взема решение за <u>възстановяване на вече изплатено или начислено променливо възнаграждение, като за идентифициран персонал на консолидирано ниво съгласува решението си с Надзорния съвет на ОТП Банк, като преценява:</u>
a/ was a participant in, or responsible for, a practice that resulted in a significant loss, and / or	а/ дали служителът е отговорен за отчитането на значителна загуба, и/или

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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/ a 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 a DSK Group Enterprise .	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) 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 paragraph (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 Manager of BDSK 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) При основателни съмнения, и необходимост от 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 член (128), за срок от един месец максимум, ръководителят на Управление на ЧРОП 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) 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) Определянето на променливото възнаграждение за идентифицирания персонал става на база на комбинирана оценка на институционалните и индивидуални цели, за които има сключено индивидуално споразумение.
(131) The individual performance of identified staff is assessed annually, in accordance with the provisions of this section.	(131) Оценка на индивидуалното изпълнение на идентифицирания персонал се прави веднъж годишно.
(132) With regard to the General Bonus Pool, for persons employed at the DSK Group Enterprises and identified at consolidated level , and if the chief executive of the DSK Group Enterprise is classified as an identified staff member at sub-	(132) 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“

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 & CEO of OTP Bank Plc.</p>	<p>ниво, правото на променливо възнаграждение се определя от органа представляващ собственика (Надзорния съвет на Банка ДСК), след предварително одобрение от Председателя и Изпълнителен директор на ОТП Банк.</p>
<p>(133) With regard to the General Bonus Pool, for staff identified at sub-consolidated and local level - except in the cases defined in paragraph (132) - the entitlement to variable remuneration and the extent of such compensation is determined proportionately with the fulfillment of the annual objectives, in knowledge of the opinion of the executive exercising employer's rights, by the chief executive of the employer of the identified staff member.</p>	<p>(133) По отношение на основния бонус фонд, идентифицираният персонал от категории „подконсолидирано ниво“ и „местно ниво“, с изключение на случаите по чл.(132), правото и размера на променливото възнаграждение се определя пропорционално на изпълнението на годишните цели от Главния изпълнителен директор на Банка ДСК.</p>
<p>(133/A) 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, while in the case of other employees of DSK Group Enterprises, the amount that may be distributed, are proposed by the Chairman & CEO of OTP Bank Plc with the involvement of the 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).</p> <p>Based on the proposal, the actual decision on the payment from the Extraordinary Bonus Pool is made, in the case of the chief executives of the Banking Group Enterprises, by the body exercising owner's rights (DSK Bank Supervisory Board), while in the case of the additional managers employed at the Banking Group Enterprises, jointly by the chief executive of the subsidiary and the body exercising owner's rights (Chairman of DSK Bank Supervisory Board).</p>	<p>(133/A) 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 и главен изпълнителен директор на ОТП Bank Plc с участието на 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).</p> <p>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) 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 (Надзорния съвет на Банка ДСК).</p>
<p>(134) Payment of the determined and 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</p>	<p>(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.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

adjustment – takes place in accordance with provisions of this regulation.	
(135) 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) 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.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) 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.	(138) Уреждането на краткосрочната (неразсрочена) част на променливото възнаграждение става след последваща 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.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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
<p>(140) 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.</p>	<p>(140) Надзорният съвет на OTP Банк определя цената на акциите, за изчисляване на променливото възнаграждение, преобразувано в акции, стойността на преференциалните акции, както и специфичните параметри за придобиване на правата върху акциите до 20 юни на годината, следваща оценяваната година.</p>
<p>(141) HODD in OTP Bank notifies the DSK Bank HR Manager, on the working day following the decision described in paragraph (140) at the latest, of the parameters determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. The HODD, in a notice, calls on 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.</p>	<p>(141) Управление на ЧРОП на OTP Банк информира ръководител Управление на ЧР на дъщерните дружества и идентифицирания персонал категория „консолидирано ниво“ на следващия работен ден, след решението на Надзорния съвет на OTP Банк, за определените параметри. В съобщението си Управление ЧРОП на OTP Банк, призовава служителите от категория „консолидирано ниво“ да вземат решение, и ги информира за правните последици от не приемането на решението.</p>
<p>(142) 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 paragraph (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.</p> <p>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 Annex 3 to the Regulation, and is irrevocable.</p> <p>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</p>	<p>(142) Членовете на идентифицирания персонал категория „консолидирано ниво“ декларират в писмена форма пред Управление ЧРОП на OTP Банк до 12:00 (на обяд) на 3-ия работен ден, след решението на Надзорния съвет на OTP Банк, дали желаят да получат частта от променливото възнаграждение, като възнаграждение, преобразувано в акции, или като право на придобиване на акции на преференциална цена.</p> <p>Декларацията (Приложение № 3) е неотменима и се отнася както за краткосрочната (неразсрочена), така и за разсрочената част от възнаграждението за оценяваната година.</p> <p>Ако правоимащото лице не декларира или ако декларацията е непълна или закъсняла, възнаграждението, ще бъде уредено като възнаграждение, преобразувано в акции.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>entitled person's performance-based remuneration will be settled as a remuneration converted into shares.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>(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:</p>	<p>(143) Отговорности при изплащането на променливото възнаграждение, след оценка на резултатите и оценка на риска, в зависимост от категорията идентифициран персонал:</p>
<p>a/ in the case of staff members identified at consolidated level, employed at an institution leading a sub-consolidated group, and at a Banking Group Enterprise in the same sub-consolidated group as it,</p>	<p>a/ за идентифициран персонал от категории „консолидирано ниво“, зает в Банка ДСК, категория „подконсолидирано ниво“ зает в Банка ДСК и дъщерните дружества:</p>
<p>aa/ with respect to the cash bonus, the HR Manager of DSK Bank, as an institution leading the sub-consolidated group (for the purpose of this paragraph: HHRD),</p>	<p>aa/ за изплащането на възнагражденията в парични средства - ръководител УЧР на Банка ДСК;</p>
<p>ab/ with respect to an identified staff member employed at a DSK Bank or DSK Group Enterprise, the HHRD arranges for the settlement of the virtual shares, taking into account the numbers of virtual shares approved by the HODD;</p>	<p>аб/ За идентифицирани служители в Банка ДСК или дъщерни дружества, началник УЧР на Банка ДСК организира изплащането на виртуалните акции, като взема предвид броя на виртуалните акции одобрени от Управление на ЧРОП на ОТП Банк.</p>
<p>ac/ in the case of an employee employed at DSK Bank or a DSK Group Enterprise, the HODD sends the personalized contracts necessary for exercising this right to HHRD, who takes care of the finalization of the contract and about its conclusion with the employee.</p>	<p>ав/ за служител, нает в Банка ДСК или дружество от ДСК Груп, Управление на ЧРОП на ОТП Банк изпраща персонализираните договори, необходими за упражняване на това право, на началник УЧР на БДСК, който/която се грижи за финализирането на договора и за сключването му със служителя.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 in accordance with the rules on remuneration 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 .</p>	<p>б/ За идентифициран персонал от категории „подконсолидирано ниво“ и „местно ниво“, отговорен за уреждането на променливото възнаграждение (парични плащания, плащания под формата на виртуални акции) е Началник УЧР и Главен изпълнителен директор.</p> <p>По отношение на дъщерните дружества на Банка ДСК, които наемат идентифициран член на персонала, се прилага и отговорността на органа / лицето, упражняващо правата на работодателя по отношение на този служител.</p>
<p>(144) In the case described in paragraph (143)b/, with respect to employees employed at DSK Bank or a DSK Group Enterprise, 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 subsidiary HR manager and the manager / body exercising employer's rights in respect of the 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.</p>	<p>(144) За случаите описани в чл. (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 работодателя на служителя, и се сключва споразумение (образец се получава от УЧРОР на Банка ОТП) между служител и работодател. Началник УЧР на Банка ДСК и ръководителят/органът, упражняващ правата на работодателя по отношение на служителя, са съвместно отговорни, за сетълмента в съответствие със сключеното споразумение.</p>
<p>(145) The HODD, on the 4th working day following the decision of Supervisory Board of OTP Bank, informs the Head of HRD of the decision made in accordance with paragraph (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.</p>	<p>(145) УЧРОР на Банка ОТП, на 4-тия работен ден следващ решението на Надзорния съвет на ОТПБ, информира Началник УЧР на БАНКА ДСК за решението на служителя в декларацията по чл. (142) и изисква да се предприемат необходимите действия, съгласно техните правомощия и отговорности, и в необходимите срокове.</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>(146) Depending on the decisions made in accordance with paragraph (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</p>	<p>(146) В зависимост от решението по чл. (142) на членовете на идентифицирания персонал от категория „консолидирано ниво“, броят на акциите (виртуалните акции) се определя на индивидуална база от Управление на ЧРОР на OTP Банк в годината, следваща оценяваната година в срок до 10 календарни дни от решението на Надзорния съвет на OTP Банк.</p>
<p>a/ in the case of employees employed at a DSK Group Enterprise, within 7 calendar days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph (57).</p>	<p>a/ за служителите, наети в дружество от Група ДСК, в срок до 7 календарни дни от решението на Надзорния съвет на OTP Банка по чл. (57).</p>
<p>(147) Within the deadline set out in paragraph (146), the HODD notifies the employees who are entitled to this compensation of the number of shares (virtual shares) available for the preferentially 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.</p>	<p>(147) В посочения в параграф (146) срок, УЧРОР на OTP Банк уведомява служителите, които имат право на това възнаграждение, за броя на акциите (виртуални акции), под формата на акции на 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 след сключването на споразумението.</p>
<p>(148) With respect to employees employed at DSK Bank or a DSK Group Enterprise and identified at consolidated level, who, based on their declaration made in accordance with paragraph (142) or in the absence thereof, are entitled to remuneration converted into shares the HODD notifies the employee concerned, and the competent HR manager with authority over the employee concerned on the basis of paragraph (143) of the number of virtual shares to be settled. The HR manager arranges for the settlement of the virtual shares.</p>	<p>(148) По отношение на служителите, наети в Банка ДСК или предприятие от Групата ДСК и идентифицирани на консолидирано ниво, които въз основа на подадената от тях декларация по чл.(142) или при липса на такава, имат право на възнаграждение, под формата на акции, Управление ЧРОР на OTP Банк уведомява съответния служител и компетентния мениджър по човешки ресурси с правомощия за съответния служител въз основа на чл. (143) за броя на виртуалните акции, които трябва да бъдат предоставени. Мениджърът човешки ресурси организира сещълмента на виртуалните акции.</p>
<p>(149) In the case of employees at the Banking Group Enterprises 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</p>	<p>(149) 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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 HR manager with competence on the basis of paragraph ((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 HR manager, within this deadline, informs the entitled employees of the approved number of virtual shares, and arranges for the settlement of the virtual share award within this deadline.</p>	<p>година, се определя, като се вземе предвид базово определената част от променливото възнаграждение за съответното лице по отношение на оценяваната година от мениджъра по човешки ресурси с компетенции въз основа на чл. ((143)) , през годината, следваща оценяваната година, в рамките на 10 календарни дни след решението, взето от Надзорния съвет на OTP Bank Plc Компетентният мениджър по човешки ресурси, в този срок, информира правоимащите служители за одобрения брой виртуални акции и организира сепълмента им в този срок.</p>
<p>(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.</p>	<p>(150) УЧРОП на OTP 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.</p>
<p>III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part</p>	<p>III.9.2 Правила за изплащане на краткосрочната (неразсрочената) част</p>
<p>(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 (128)a/, based on the result of the performance assessment.</p>	<p>(151) Изплащането на краткосрочната (неразсрочена) вноса на променливото възнаграждение може да се извърши след предварителната корекция на риска, описана в ((125)a/ въз основа на резултата от оценката на представянето.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(153) The short-term (non-deferred) installation of the asset-based part of performance-based remuneration, observing the rules of this policy:</p>	<p>(153) Краткосрочната (неразсрочена) част на променливото възнаграждение, при спазване на правилата на тази политика:</p>
<p>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</p>	<p>a/ се изплаща, в случай на възнаграждение, преобразувано в акции, най-късно до 30 юни на годината, следваща оценяваната година, но задължително в рамките на 10 дни след решението</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 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; whereas</p>	<p>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 начин изплащането на задържаната част за идентифицирания персонал от категория „консолидирано ниво“ се извършва през втората година след оценяваната година, като</p>
<p>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).</p>	<p>б/ 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 в максимален период от 2 години, считано от годината следваща годината на предоставянето. Надзорния съвет на ОТП Банк има право да удължи периода на задържане (но общият период не може да надхвърля 2 години).</p>
<p>III.9.3. Rules on settlement of the deferred part</p>	<p>III.9.3. Правила за изплащане на разсрочената част</p>
<p>(154) 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 :</p>	<p>(154) Въз основа на оценка на пруденциална дейност и оценка на индивидуалния риск, Надзорният съвет на Банка ДСК взема решение дали разсрочените вноски да бъдат изплатени в рамките, определени от Надзорния съвет на ОТП Банк, като следните лица/органи са упълномощени да определят правото на разсрочени вноски на индивидуално ниво:</p>
<p>a/ for employees of DSK Group Enterprises, identified at consolidated level, the body exercising owner's rights (DSK Supervisory Board), proposed by RemCo, subject to</p>	<p>а/ 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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

preliminary approval by the Chairman & CEO of OTP Bank Plc ;	Комитета по вънагражденията и след предварително одобрение от Председателя и ГИД на ОТП Банк.
b/ for employees of DSK Group Enterprises, 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) 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. На основание на това решение, размерът на разсрочената вноски 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 HR manager 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 ЧРОП на ОТП Банк; за служители на подконсолидирано и местно ниво – от ЧР мениджъра 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 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 BDSK two executive directors) and the HR manager to provide for the assessment of the individual risks relating to staff identified at sub-consolidated and local level.	(157) Управление на ЧРОП на ОТП Банк уведомява органът, упражняващ правата на собственика (Надзорния съвет на Банка ДСК), 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 ЧР мениджъра, да предостави оценка на индивидуалния риск за идентифицирания персонал на подконсолидирано и местно ниво.
(158) 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 HR manager with competence in	(158) Служителите, идентифицирани на подконсолидирано и местно ниво се уведомяват писмено за размера и графика на техните индивидуални разсрочени вноски от Началник Управление ЧР на Банка ДСК (143). Заедно с това

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

accordance with paragraph (143). The competent HR manager, 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).	Управление ЧР на Банка ДСК уведомява Управление на ЧРОР на ОТП Банк за резултатите от индивидуалните корекции на риска, представени поименно в специална форма.
(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,	a/ 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.

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

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,	a/ 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/ прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя във връзка с намаляване на обема на работа;
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 над 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	(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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>(163) If a job is taken out of the personal scope of the remuneration policy, the rules on deferral 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, observing the local statutory provisions .</p>	<p>(163) Ако дадена длъжност бъде определена извън персоналия обхват на Политиката за възнагражденията, правилата за разсрочване и изплащане на база на акции на променливо възнаграждение спират да се прилагат. Разсрочените вноски, дължими на служителя съгласно сключени индивидуални договори, продължават да се изплащат, като се спазват местните нормативни разпоредби.</p>
<p>III.10. Rules on operation of the remuneration system</p>	<p>III.10. Правила за прилагане на системата за възнаграждения</p>
<p>III.10.1. Main responsibilities and powers</p>	<p>III.10.1. Основни отговорности и правомощия</p>
<p>(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.</p>	<p>(164) (изм. с решение НС от 12.12.2023 и влиза в действие от 01.01.2023) Надзорният съвет на OTP Банк приема Политиката за възнагражденията на OTP Груп, одобрява нейните изменения и следи за нейното прилагане. Във всички случаи, Надзорният съвет на Банка ДСК има право да взема порестриктивни решения от тези на Надзорния съвет на Банка OTP АД.</p>
<p>(165) 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 provisions of the DSK Group Remuneration Policy, as well as the regulations related to its</p>	<p>(165) 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). Разпоредбите на Политиката за възнагражденията на Група ДСК, както и правилата за нейното прилагане и спазването</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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 and to the Remuneration Committee, 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.</p>	<p>им, се преразглеждат най-малко веднъж годишно, най-късно до 31 март, от звеното за вътрешен одит на Банка ДСК, което докладва за това на Комитета по възнагражденията и Надзорния съвет на Банка ДСК и до Комитета по възнагражденията, 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.</p>
<p>(165/A) The review should include an analysis of whether the remuneration policy is gender neutral. Head of HRD monitors the development of the gender pay gap for Bank DSK as follows:</p>	<p>(165/A) Прегледът трябва да включва анализ на това дали политиката за възнаграждения е неутрална/безпристрастна по отношение на пола. Началник Управление ЧР, наблюдава развитието на разликата в заплащането на жените и мъжете за Банка ДСК, както следва:</p>
<p>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.</p>	<p>a/ идентифициран персонал, с изключение на членовете на управителния надзорния съвет; б/ членове на управителния съвет, в/ членове на надзорния съвет; и д/ друг персонал.</p>
<p>(165/B) 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, the head of 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. The Head of HRD shall report on all of these as part of the report on the previous year's operation of the Remuneration Policy pursuant to paragraph (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.</p>	<p>(165/Б) Когато се установят съществени разлики между средното заплащане на мъже и жени служители или мъже и жени членове на управителните органи, по отношение на ДСК Банк АД., началник Управление 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. Началник Управление ЧР на Банка ДСК АД докладва за всичко това в отчета за действието на Политиката за възнагражденията за предходната година, съгласно параграф (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 персоналия обхват. Подробните правила за искането на данни са</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

	изложени в Административната директива, озаглавена Прилагане на Политиката за възнаграждения на Банковата група на OTP Bank Plc.
(166) The Remuneration Committee of DSK Bank supervises the remuneration of executives responsible for risk management, as well as the employees performing controlling tasks and risk management tasks - including employees responsible for internal control - and prepares remuneration decisions by taking into account the long-term interests of shareholders, investors and other stakeholders of the credit institution.	(166) Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК упражнява контрол над възнагражденията на ръководителите, отговорни за управлението на риска, и на служителите, изпълняващи контролни функции и функции по управление на риска, вкл. вътрешни одитори и ръководителите на нормативно съответствие, 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) The Remuneration Committee of DSK Bank:	(168) Комитетът за възнагражденията на Банка ДСК:
a/ oversees the remuneration of the manager responsible for risk management and compliance with the statutory provisions, including employees responsible for internal control,	a/ следи възнагражденията на ръководителите, отговорни за управлението на риска, на Нормативно съответствие, и на Вътрешния контрол,
b/ prepares decisions relating to remuneration, and approves the agreements relating to compensation that goes beyond the cases and / or limits set out in the remuneration policy,	б/ подготвя решения, свързани с възнагражденията и одобрява споразуменията, свързани с възнаграждения, надхвърлящи лимитите на тази Политика.
c/ reviews the selection of external advisers required in connection with the development and operation of the remuneration policy,	в/ Прави преглед на избора на външни консултанти, необходими за разработването и функционирането на Политиката за възнагражденията,
d/ cooperates with the employers performing controlling tasks in the course of controlling the development and operation of the remuneration policy,	г/ сътрудничи с контролни органи в процеса на контрол на разработване и прилагане на Политика за възнагражденията.
e/ checks that the remuneration policy is really in harmony with the institution's risks, is consistent with the capital and liquidity position,	д/ проверява дали Политика за възнагражденията е хармонизирана с рисковете на институцията, дали съответства на капиталовата и ликвидната позиция и

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

and with the long-term corporate governance strategy.	с дългосрочната стратегия за корпоративно управление.
(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,	a/ 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 paragraph (38/B), 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 параграф (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, it 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 ѝ 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/ In view of the fact that a Remuneration Committee operates at OTP Bank Plc that, in terms of its activity and scope of authority - from	a/ С оглед на факта, че в ОТП Банк има действащ Комитет по възнагражденията, който по отношение на своята дейност и обхват на правомощия, от гледна

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>the perspective of compliance with the remuneration policy requirements (CRD V, CRR) determined by European Union legislation an applicable by institutions at consolidated level - extends to the entire OTP Banking Group, unless required to do so under the applicable local statutory provisions, the Banking Group Enterprise concerned does not establish and does not operate a stand-alone remuneration committee. DSK Bank has established and operates its own Remuneration Committee, which has authority in respect of the entire DSK Banking Group.</p>	<p>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 не се изисква това съгласно приложимото местно законодателство, съответното предприятие от банковата група не създава и не управлява самостоятелен Комитет по възнагражденията. Банка ДСК има създаден и управлява собствен Комитет по възнагражденията, който има правомощия по отношение на цялата Банкова група ДСК.</p>
<p>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 management company, is excluded from the institutional scope of the present DSK Group Remuneration Policy. .</p>	<p>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 класифицирано като дружество за управление на фондове, е изключено от институционалния обхват на настоящата Политика за възнагражденията на Група ДСК.</p>
<p>c/ 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 such committees 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</p>	<p>в/ 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 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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

<p>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.</p>	<p>възнагражденията на OTP Банк. Комитетът по възнагражденията на Банка ДСК има задължение за последващ доклад към Комитета по възнагражденията на OTP Банк по отношение на своите решения, взети в съответствие с Политиката за възнагражденията на Банковата група и с решенията на Надзорния съвет на OTP Банк. Комитетът по възнагражденията на Банка ДСК има задължение да си сътрудничи с Комитета по възнагражденията на OTP Банк.</p>
<p>III.10.2. Reporting obligation of the DSK Bank and DSK Group Subsidiaries</p>	<p>III.10.2. Задължение за отчетност на Банка ДСК и дъщерните дружества от Група ДСК</p>
<p>(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</p>	<p>(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</p>
<p>a/ designation of the objectives,</p>	<p>a/ определяне на целите,</p>
<p>b/ the assessment of performance, and</p>	<p>б/ оценката на представянето, и</p>
<p>c/ the amount of performance-based remuneration determined, and the time schedule for its settlement, and</p>	<p>в/ размера на определеното променливото възнаграждение и графика за изплащането му, и</p>
<p>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</p>	<p>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 OTP Банк чрез УЧРОП</p>
<p>(173/B) The reporting obligation pursuant to point d / of the previous paragraph on the operation of 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.</p>	<p>(173/Б) Задължението за докладване съгласно буква d / от предходния параграф относно 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 персоналия обхват на Политиката за възнагражденията на Група ДСК за предходната стопанска година.</p>
<p>(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</p>	<p>(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</p>

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

DSK Bank initiates the necessary measures at the Supervisory Board of the DSK Bank.	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	a/ 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 HHRM.	(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 УЧР.
III.10.4. Provisions on the avoidance of conflicts of interest	III.10.4. Правила за избягване на конфликт на интереси
(177) 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. 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	(177) 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. 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. договърът задължава третата страна да извършва преки или непреки плащания към съответния служител във връзка със и пропорционално на сумата, с която се

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02


deducted from the performance-based remuneration). The above restrictions do not preclude the persons concerned or the DSK Group Enterprise from taking out liability insurance for potential loss events related to the risk assumption, and thereby mitigating the risk to the DSK Group Enterprise as a whole. In order to confirm this commitment, the staff falling under the personal scope of the DSK Group Remuneration Policy are obliged to make the statement set out in Annex 4, as part of the content of the target agreement when signing the target agreement.	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, служителите, включени в персоналният обхват на Политиката за възнагражденията, се задължават да попълнят декларация Приложение № 4, 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	a/ 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 material impact on the institution's risk assumption.	(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

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02


	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.	(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.
(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 има българският език.
V. ANNEXES	V. ПРИЛОЖЕНИЯ
Annex 1: Companies within the institutional scope of Remuneration Policy	Приложение № 1: Институционален обхват на Политиката по възнагражденията
Annex 2: Positions within the personal scope of Remuneration Policy	Приложение № 2: Персонален обхват на Политиката по възнагражденията
Annex 3: Statement on the settlement of share-based variable remuneration	Приложение № 3: Декларация за уреждане на променливо възнаграждение под формата на акции
Annex 4: Declaration - not to use personal hedging strategies	Приложение № 4: Декларация за въздържане използването на лични стратегии за хеджиране
Annex 5: Set-up of KPI target structure	Приложение № 5: Правила при определяне структурата на целите



Annex_1__Companies_within_the_institutional_scope_of_Remuneration_Policy



Annex_2__Positions_within_the_personal_scope_of_Remuneration_Policy



Annex_3__Statement_on_the_settlement_of_share_based_variable_remuneration



Annex_4__Declaration - not to use personal hedging strategies



Annex_5__KPI_target_structure

Regulation Name: Remuneration Policy for identified staff of DSK Bank AD and DSK Banking Group	Code:
Approval date: 12.12.2023	Version 02

DOCUMENT MAINTAINANCE / ПОДДРЪЖКА НА ДОКУМЕНТА

Отговорен: <i>Responsible person</i>	Ана Георгиева <i>Ana Georgieva</i>
Мейл: <i>Responsible person's Mail</i>	Ana.Georgieva@dskbank.bg
Отговорно звено/ Издател: <i>Responsible Organizational Unit - Compiler</i>	Отдел Управление на договорите и представянето <i>Contracts and Performance Management Section/HRD</i>

Version No	Version: Valid from – to	Version author (Compiler)	Version approved by (Issuer)
01.	14.12.2022	Radoslava Krosneva, Head of HRD	05.12.2022 - Remco 14.12.2022 – Supervisory Board
02.	12.12.2023	Ana Georgieva, Head of Contracts and Performance Management Department	07.12.2023 - Remco 12.12.2023 – Supervisory Board

Periodic review date	Performed by	Unit	Next review date
<i>December 2023</i>	Ana Georgieva, Head of Contracts and Performance Management Department	Contracts and Performance Management Department / HRD	<i>12 2024</i>