

Оповестяване на информация по реда на Наредба №48 от 20 март 2013г. на КФН

Политиката за формиране на възнагражденията на ПОК „ДСК-Родина“ АД (Политиката), приета с решения на управителния и контролен орган на Компанията в изпълнение на изискванията на Наредба № 48 на Комисия за финансов надзор от 20 март 2013 г. (Наредба № 48), подлежи на ежегоден преглед. В резултат на извършения през 2023 г. редовен преглед на Политиката, не са идентифицирани обстоятелства, водещи до необходимост от промяна.

Политиката се прилага по отношение на категориите лица, посочени в чл.2, ал.1 и ал.2 от Наредба № 48. В нея са регламентирани ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията, като заплати и други финансови и/или материални стимули, включително облаги свързани с доброволно пенсионно и/или здравно осигуряване. Целта на Политиката е да осигури добре балансирана структура на възнагражденията в Компанията, допринасяща за привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане на стратегическите й цели. Политиката е съобразена с резултатите от дейността, рисковите профили на Компанията и управляваните от нея фондове и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

В процеса по разработване и вземане на решения при определяне на Политиката за възнагражденията, Компанията не използва услуги на външни консултанти и няма специално създаден колективен орган с конкретни правомощия в тази област. Правомощия във връзка с определянето и прилагането на Политиката имат Надзорният съвет и Управителният съвет на Компанията, Главният изпълнителен директор и Изпълнителните директори, Специализираната служба за вътрешен контрол, както и други структурни звена и лица, на които съгласно Политиката са възложени такива.

Прилагането на Политиката през 2023 г. се осъществи при спазване на действащото законодателство и бе обект на независим вътрешен преглед от Специализирана служба „Вътрешен контрол“.

- През 2023 г., заплащането на възнаграждения на служителите, попадащи в обхвата на Политиката беше извършено в съответствие със заложените в нея принципи и изисквания. Всички основни възнаграждения са в рамките на утвърдените с длъжностното щатно разписание диапазони на основни месечни възнаграждения. Променливите възнаграждения съответно са обвързани с устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията, при отчитане на определените критерии за оценка на изпълнението.
- Критериите за оценка на резултатите от дейността, които се използват за определяне на общия размер на променливите възнаграждения, се основават на дълготрайни и действително постигнати резултати. Количествените критерии се определят на ниво Компания, докато качествените се използват за оценка на индивидуално ниво.
 - **Количествените** критерии, определени въз основа на бизнес стратегията и рисковия профил на Компанията и управляваните от нея фондове, включват финансови и нефинансови показатели като финансов резултат на Компанията, собствен капитал и граница на платежоспособност, нарастване на управляваните фондове по брой лица и размер на нетните активи, пазарни дялове, постигнати инвестиционни резултати.
 - **Качествените** критерии за индивидуална оценка включват степен на изпълнение на преките задължения и поставени задачи, проявени компетенции от лицето при

изпълнение на дейността му, принос към постигането на стратегическите цели на ПОК „ДСК – Родина“ АД и към устойчивото развитие на Компанията и на управляваните от нея фондове, спазването на вътрешните правила и процедури и етичните стандарти на Компанията, както и други нефинансови критерии.

- Променливото възнаграждение се отпуска по начин, насърчаващ благоразумното и ефективно управление на рисковете. То се коригира за риск на ниво Компания, а не на ниво структурно звено или индивидуално ниво. В Политиката е предвидена възможност същото да не бъде изплатено при наличието на определени обстоятелства, свързани с неизпълнение на критериите, съществено влошаване на финансовото състояние на Компанията или настъпването на извънредни събития, водещи до значителен риск за финансовата ѝ стабилност. В случаите, когато е приложимо, се прилага принципът за отлагане на получаването на част от променливото възнаграждение.
- През 2023 година ПОК „ДСК-Родина“ АД не е предоставяла променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.