

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 контролния орган на Дружеството в изпълнение на изискванията на Наредба № 48 на Комисия за финансов надзор от 20 март 2013 г. (Наредба № 48 на КФН), подлежи на редовен ежегоден преглед за актуализация. През 2025 година действащата Политика (прилагана от 2013г.) е отменена и е приета нова, с цел с привеждане в съответствие с изискванията на ниво група за изготвянето, структурирането и приемането на вътрешни актове. Промяната не засяга основните принципи и обхвата на Политиката, както и структурата на възнагражденията и реда за определяне и изплащане на променливо възнаграждение.

Политиката се прилага по отношение на категориите лица, посочени в Наредба № 48 на КФН. В нея са регламентирани ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията, като заплати и други финансови и/или материални стимули. Целта на Политиката е да осигури балансирана структура на възнагражденията в Дружеството, допринасяща за привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане на стратегическите му цели. Политиката е съобразена с резултатите от дейността, рисковия профил на Дружеството и управляваните от него фондове, както и с дългосрочните интереси на осигурените лица и пенсионерите.

В процеса по разработване и вземане на решения относно Политиката, Дружеството не използва 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 Дружеството, Главният изпълнителен директор и Изпълнителните директори, Специализираната служба „Вътрешен контрол“, както и други структурни звена и лица, на които съгласно Политиката са възложени такива функции.

Прилагането на Политиката през 2025 г. се осъществи при спазване на действащото законодателство и бе обект на независим вътрешен преглед от Специализирана служба „Вътрешен контрол“.

През 2025 г.:

- Възнагражденията на служителите и лицата в обхвата на Политиката са определени и изплащани в съответствие със заложените в нея принципи и изисквания. Общото възнаграждение е структурирано съобразно определените в Политиката самостоятелни компоненти. Променливото възнаграждение е обвързано с устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията.
- Процесът на оценка, въз основа на който се вземат решения за променливото възнаграждение, се базира на ясно дефинирани и надлежно документирувани критерии, отчитащи дългосрочни и реално постигнати резултати. Количествените критерии се определят на ниво Дружество, а качествените – на индивидуално ниво.
 - Количествените критерии са съобразени с бизнес стратегията и рисковия профил на Дружеството и управляваните от него фондове и включват финансови и нефинансови показатели, като финансов резултат, собствен капитал, граница на платежоспособност, нарастване на управляваните фондове по критериите брой лица и размер на нетните активи, пазарни дялове, постигнати инвестиционни резултати.

- Качествените критерии за индивидуална оценка включват степента на изпълнение на служебните задължения и поставените задачи, проявените компетенции, приноса към постигането на стратегическите цели и устойчивото развитие на Дружеството и управляваните фондове, спазването на вътрешните правила, процедури и етични стандарти, както и други нефинансови показатели.
- Променливото възнаграждение се предоставя по начин, насърчаващ благоразумното и ефективно управление на рисковете. То се коригира за риск на ниво Дружество. Политиката предвижда възможност за неизплащане на променливо възнаграждение при определени обстоятелства, включително неизпълнение на критерии, съществено влошаване на финансовото състояние или настъпване на извънредни събития, водещи до значителен риск за финансовата стабилност. В случаите, когато е приложимо, се прилага принципът за отлагане на получаването на част от променливото възнаграждение.
- ПОК „ДСК-Родина“ АД не е предоставяла променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.