

**Политика за възнагражденията
в Българо-американска кредитна банка АД**

**Remunerations policy
of Bulgarian-American Credit Bank AD**

приета от Надзорния съвет на БАКБ с решение от 01.06.2011г., изм. и допълнена с решение от 09.09.2014г., решение от 04.12.2018 г. и решение от 10.09.2019г., допълнена и актуализирана с решения на Управителния и Надзорния съвет на БАКБ от 24.09.2020г., от 01.12.2020г и от 14.09.2021г., приета с решение на Общото събрание на акционерите на БАКБ от 18.05.2021г., изменена и допълнена с решение на Общото събрание на акционерите на БАКБ АД от 02.11.2021 г. /

approved by BACB Supervisory Board by decision dated June 1, 2011, amended and supplemented by decision dated September 9, 2014, decision dated December 4, 2018 and decision dated September 10, 2019, supplemented and updated by decisions of BACB Management and Supervisory Boards dated September 24, 2020, December 1, 2020 and September 14, 2021, approved by decision of the General Meeting of the Shareholders of BACB dated May 18, 2021, amended and supplemented by decision of the General Meeting of the Shareholders of BACB AD dated 02 November 2021

1. Предмет

Настоящата Политика за възнагражденията („Политиката“) определя принципите и практиките за възнагражденията в Българо-американска кредитна банка АД („Банката“ или „БАКБ АД“) в съответствие с:

- (1) Чл. 73б от Закона за кредитните институции (наричан по-долу „ЗКИ“);
- (2) Наредба №4 от 21.12.2010 г. на БНБ за изискванията към възнагражденията в банките (наричана по-долу „Наредба №4 на БНБ“)
- (3) Регламент /ЕС/ №575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници;
- (4) Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 г.

1. Subject

This Remunerations Policy (“the Policy”) shall define the principles and practice on remunerations at Bulgarian-American Credit Bank AD (“the Bank” or “BACB AD”) in compliance with:

- (1) Art. 73 b of the Credit Institutions Act (hereinafter referred to as “CIA”);
- (2) BNB Ordinance No. 4 dated 21.12.2010 on remuneration requirements in the banks (hereinafter referred to as “BNB Ordinance No.4”);
- (3) Regulation (EU) No. 575/2013 of the European Parliament and of the Council of June 26, 2013 on prudential requirements for credit institutions and investment firms;
- (4) Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council of June 26, 2013 on access to the activity of credit

относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници; Насоки на ЕБО /EBA/GL/2015/22 от 27.06.2016 г. за разумни политики за определяне на възнаграждения съгласно член 74, параграф 3 и член 75 от Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 г. и оповестявания, съгласно член 450 от Регламент/ЕС/ № 575/2013 ;

- (5) Делегиран регламент № 604/2014 на Комисията за допълване на Директива 2013/36/ЕС (наричан по-долу „Делегиран Регламент 604/2014“);
- (6) Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета от 17 май 2017г. за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите;
- (7) Приложимите разпоредби на Закона за публичното предлагане на ценни книжа и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН за изискванията към възнагражденията.

2. Цели и приложно поле на Политиката

2.1. Настоящата Политика има за цел да установи рисково-базиран подход при определяне и изплащане на възнагражденията в Банката и да насърчава постигането на бизнес целите на Банката без да стимулира прекомерно поемане на рискове. Политиката е изградена в съответствие със стратегията, корпоративните ценности на БАКБ и интересите на служителите, вложители и акционери на Банката. Целта на Политиката е да осигури конкурентни и справедливи нива на заплащане, базирани на професионалните и делови качества на служителите, стимулиране на служителите за качествено изпълнение на трудовите им функции и повишаване ефективността от дейността на банката.

2.2. По отношение на лицата, определени като „Идентифициран персонал“ (дефиниция по-долу) Политиката е съобразена с бизнес стратегията, дългосрочните цели и интереси на Банката и цели да насърчава устойчивост на

institutions and the prudential supervision of credit institutions and investment firms;

- (5) Guidelines /EBA/GL/2015/22 dated 27.06.2016 on reasonable remuneration policies in accordance with article 74, paragraph 3 and article 75 of Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 and disclosures in accordance with article 450 of Regulation (EU) 575/2013;
- (6) Commission Delegated Regulation 604/2014 supplementing Directive 2013/36/EU (hereinafter referred to as “Delegated Regulation 604/2014”);
- (7) Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement;
- (8) The applicable provisions of the the Public Offering of Securities Act and Ordinance No. 48 dated 20.03.2013 of the Financial Supervision Commission on the requirements for remunerations.

2. Objectives and scope of the Policy

2.1. This Policy aims to establish a risk-based approach in identifying and paying remunerations in the Bank and to promote the achievement of the bank’s business objectives without stimulating excessive risk taking. The policy is developed in accordance with the strategy, corporate values of BACB and the interests of employees, depositors and Bank’s shareholders. The objective of the Policy is to ensure competitive and fair remuneration based on the professional and business qualities of the employees, to incentivize the employees to perform their employment duties at a high quality level and to improve the efficiency of the Bank's operations.

2.2. With respect to the persons specified as “Identified Personnel” (as defined below), the Policy takes into account the business strategy and long-term goals and interests of the Bank and aims to promote sustainability of management, proper risk

управлението, надеждното управление на риска, като не предразполага към поемане на риск, който излиза извън рамките на рисковия профил на Банката, както и избягването на конфликт на интереси.

3. Основни принципи

3.1. Пропорционалност

Възнагражденията в БАКБ АД се фомират така, че да отговарят на сложността на трудовата и/или възложената функция и дейност, поеманите функционални отговорности и мястото на заеманата от съответния адресат длъжност в организационната структура на Банката

3.2. Прозрачност и оповестяване

Политиката за възнагражденията е прозрачна и се оповестява публично по реда на чл.450 от Регламент (ЕС) №575/2013. Политиката и критериите, които се прилагат за определяне на възнагражденията се свеждат до знанието на всички служители/ членове на управителните и контролни органи.

3.3. Рисково-базирана оценка на изпълнението

Възнагражденията на Идентифицирания персонал (дефиниция по-долу) са обвързани с показатели за оценка на резултатите от дейността, които включват корекции, отчитащи поетия риск. Настоящата Политика има за цел да осигурява надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава приемливите за Банката нива.

3.4. Съответствие с бизнес стратегията и дългосрочните цели

Възнагражденията на Идентифицирания персонал (дефиниция по-долу) се формират по начин, който осигурява съответствие с одобрените от ръководните органи и акционерите бизнес стратегия, цели, ценности и дългосрочни цели на Банката.

3.5. Насърчаване на многообразието и полова неутралност

Тази Политика насърчава многообразието, основана е на равно заплащане на мъжете и жените за еднакъв или равностоен труд и не толерира дискриминационни отношения спрямо адресатите си, базирано на пол.

3.6. Компетентни органи. Избягване на конфликт на интереси.

management, while discouraging the taking of risks that are beyond the Bank's risk profile framework, as well as to avoid conflicts of interest.

3. General principles

3.1. Proportionality

Remunerations at BACB AD are formed in a way consistent with the complexity of the labour and/or assigned function and activity, the assumed functional responsibilities and the position of the job of the respective employee within the Bank's organizational structure.

3.2. Transparency and publicity

The remuneration policy is transparent and is made public pursuant to the provisions of Art. 450 of Regulation (EU) No. 575/2013.

The policy and the criteria that are applied for identifying the remunerations are communicated to all employees/ members of management or control bodies.

3.3. Risk-based performance assessment

Remunerations of the Identified Personnel (as defined below) shall be related to indicators for performance assessment which include adjustments considering the risk taken. This Policy aims to ensure reliable and effective risk management and to discourage risk-taking beyond the levels acceptable to the Bank.

3.4. Compliance with business strategy and long-term goals

The remuneration of the Identified Personnel (as defined below) is formed so as to ensure compliance with the Bank's business strategy, objectives, values and long-term goals approved by the management bodies and the shareholders.

3.5. Promoting diversity and gender neutrality

This Policy promotes diversity, is based on equal pay for men and women for equal work or work of equal value, and does not tolerate gender-based discriminatory treatment.

3.6. Competent bodies. Avoidance of conflicts of interest.

Настоящата Политика се разработва от Надзорния съвет и се приема от Общото събрание на акционерите на Банката. Надзорният съвет контролира прилагането на Политиката и периодично я преразглежда, като следи за спазване на принципа на недопускане на конфликти на интереси.

4. Обхват. Категории персонал. Идентифициран персонал. Категории персонал. Форми на възнаграждения.

4.1. Настоящата Политика регулира принципите на определяне и управление на възнагражденията на следните категории персонал, определени като Идентифициран персонал:

(а) членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет;

(б) висшия ръководен персонал на Банката по смисъла на §1, т. 35 от Допълнителните разпоредби на ЗКИ и ръководителите на съществените бизнес звена, чиято дейност е свързана с поемане на рискове;

(в) ръководителите на отделите/службите в Банката за управление на риска (Дирекция Управление на риска), нормативно съответствие (отдел Нормативно съответствие и контрол) и вътрешен одит (Специализирана служба за вътрешен одит), изпълняващи контролни функции;

(г) (в случай, че е приложимо) служителите, които през изминалата финансова година са получили значително възнаграждение съобразно размерите посочени в чл.2, т.4 на Наредба №4 на БНБ, общо наричани по-долу „Идентифициран персонал“.

4.2. Правилата на настоящата Политика регулират и обхващат всички форми на възнаграждения, изплащани от Банката, на **Идентифициран персонал**:

4.2.1. заплати

4.2.2. финансови стимули

4.2.3. материални стимули;

4.2.4. облаги, свързани с пенсиониране.

This Policy shall be developed by the Bank's Supervisory Board and shall be approved and adopted by the General Meeting of the Shareholders of the Bank. The Supervisory Board shall exercise control over its implementation and shall revise it periodically, ensuring compliance with the principle of prevention of conflicts of interest.

4. Scope. Categories of personnel. Identified personnel. Forms of remuneration.

4.1. This Policy shall regulate the principals of determining and managing the remuneration of the following categories of personnel, defined as Identified Personnel:

(a) the Supervisory Board and Management Board members;

(b) the senior management of the Bank within the meaning of §1 (35) of the Supplementary Provisions of the Credit Institutions Act (CIA) and the heads of the essential business units, whose activity is related to risk-taking;

(c) the heads of the Bank's departments/units involved in risk management (Risk Management Division), regulatory compliance (Compliance and Control Department) and internal audit (Specialized Internal Audit Unit), performing control functions;

(d) (if applicable) employees who during the past financial year have received significant remuneration in accordance with the amounts specified in Art. 2(4) of BNB Ordinance No. 4, Hereinafter collectively referred to as “**Identified Personnel**”.

4.2. The rules of this Policy shall regulate and cover all forms of remuneration paid by the Bank to the **Identified Personnel**:

4.2.1. salaries

4.2.2. financial incentives

4.2.3. material incentives;

4.2.4. retirement benefits.

4.3. По смисъла на тази Политика следният персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката, се категоризира като „Идентифициран персонал“ с оглед на това, че отговарят на качествените или количествените критерии, определени в Делегиран Регламент 604/2014 и Наредба №4 на БНБ:

(а) членовете на Надзорния съвет на Банката;
(б) членовете на Управителния съвет на Банката, независимо дали имат изпълнителни или неизпълнителни функции;

(в) висшият ръководен персонал – лицата с изпълнителни функции (изпълнителни директори, прокуристи), които представляват Банката и се отчитат пред Управителния/Надзорния съвет за ежедневното управление на банката и служителите, които ръководят съществените бизнес звена на Банката и чиято дейност е свързана с поемане на рискове или имат съществено въздействие върху рисковия профил на Банката и отговарят и се отчитат пред Управителния съвет във връзка с текущото управление. Като такива Банката определя:

- (i) Изпълнителните директори
- (ii) Директор дирекция „Корпоративно банкиране“;
- (iii) Директор дирекция „Банкиране на дребно“;
- (iv) Ръководител отдел „Пазари и ликвидност“;
- (v) Регионални мениджъри.

(г) определени служители, които отговарят на някои от качествените критерии, определени в Делегиран Регламент 604/2014, като е взето предвид доколко в тяхната дейност те са оправомощени самостоятелно (без одобрението на други ръководни или консултативни органи) да извършват действия и да вземат решения. Като такива Банката определя:

- (i) Директор дирекция „Информационни технологии“
- (ii) Ръководител отдел „Човешки ресурси“
- (iii) Директор дирекция „Финанси“;
- (iv) Директор Правна дирекция;
- (v) Главен счетоводител.

4.3. Under this Policy, the following employees whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile shall be classified as "Identified Personnel" in view that they meet the qualitative or quantitative criteria set out in Delegated Regulation 604/2014 and BNB Ordinance No. 4:

(a) the members of the Bank's Supervisory Board;
(b) the members of the Bank's Management Board, regardless of whether executive or non-executive;

(c) senior management - the persons with executive functions (executive directors, procurators) who represent the Bank and report to the Management / Supervisory Board for the day-to-day management of the Bank, and the employees who manage the essential business units of the Bank and whose operations are related to risk taking or have a significant impact on the Bank's risk profile and are responsible and report to the Management Board in connection with the ongoing. As such, the Bank identifies:

- (i) Executive Directors;
- (ii) Director of Corporate Banking Division;
- (iii) Director of Retail Banking Division;
- (iv) Head of Treasury Department;
- (v) Regional Managers.

(d) certain employees who meet some of the qualitative criteria set out in Delegated Regulation 604/2014, taking into account the extent to which they are empowered in their work independently (without the approval of other management or advisory bodies) to take action and make decisions. As such, the Bank identifies:

- (i) Director of Information Technologies Division;
- (ii) Head of Human Resources Department;
- (iii) Director of Finance Division;
- (iv) Director of Legal Division;
- (v) Chief Accountant.

(д) Служители, изпълняващи контролни функции и които отговарят за управлението на независимите служби за управление на риска, нормативно съответствие и вътрешен одит. Като такива Банката определя:

- (i) Ръководител на Специализираната служба за вътрешен одит;
- (ii) Директор дирекция „Управление на риска“
- (iii) Ръководител отдел „Нормативно съответствие и контрол“.

(е) Служители, които през изминалата финансова година са получили значително възнаграждение и отговарят на следните условия:

- полученото възнаграждение е най-малко левовата равностойност на 500 000 евро и е не по-малко от средното възнаграждение, което получават лицата по букви (а), (б) и (в) по-горе;
- служителите упражняват професионалната си дейност в съществено бизнес звено и дейността им оказва съществено влияние върху рисковия профил на съответното звено на Банката.

4.4. Настоящата Политика се прилага и на консолидирана основа спрямо членовете на управителните и контролните органи на дъщерните дружества на Банката.

5. Преглед и оценка

Веднъж годишно отдел „Човешки ресурси“ извършва преглед и оценка с цел идентифициране на служителите, отговарящи на критериите по чл. 4.3 от Политиката по-горе.

Оценката се основава на качествените и количествените критерии, определени в Наредба №4 на БНБ и Делегиран регламент (ЕС) № 604/2014. В оценката се документира информация за броя на идентифицирания персонал, вкл. персонала, идентифициран за първи път, разпределението на идентифицирания персонал по бизнес звена и сравнение с резултатите от оценката от предходната година.

6. Обвързване на рисковия профил и резултатите от дейността с Политиката за възнагражденията

С цел постигане на съответствие между системата за определяне на възнагражденията и

(e) Employees engaged in control functions who are responsible for the management of the independent risk management, regulatory compliance and internal audit units. As such, the Bank identifies:

- (i) Head of the Specialized Internal Audit Unit;
- (ii) Director of Risk Management Division;
- (iii) Head of Compliance and Control Department.

(f) Employees who have received significant remuneration during the preceding financial year and who meet the following conditions:

- the remuneration received is at least equal to the BGN equivalent of EUR 500,000 and is not less than the average remuneration received by the persons referred to in (a), (b) and (c) above;
- the employees exercise their professional duties in an essential business unit and their operations has a significant impact on the risk profile of the respective Bank's unit.

4.4. This Policy shall also apply, on a consolidated basis, to the members of the management and supervisory bodies of the Bank's subsidiaries.

5. Review and assessment

Once a year the Bank shall carry out a review and assessment for the purpose of identifying the employees meeting the criteria under Art. 4.3 of the Policy above.

Such assessment shall be based on qualitative and quantitative criteria set out in the BNB's Ordinance No. 4 and Delegated Regulation (EU) 604/2014. The assessment shall document information as to the number of the Identified Personnel, including personnel identified for the first time, the allocation of the identified personnel by business units and comparison to the assessment results from the preceding year.

6. Relating the risk profile and performance to the Remunerations Policy

For the purpose of achieving compliance between the remuneration setting system and the efficient risk

ефективното управление на риска, Банката определя качествени и количествени критерии за оценка на резултатите от дейността, които са обвързани с рисковия профил на Банката.

При определяне на размера на променливо възнаграждение, Банката прилага корекция за риск съобразена с основните рискове, на които е изложена и на базата на показатели дефинирани в тази Политика.

Изплащаните възнаграждения (изплатени и разсрочени суми) са неразделна част от процеса по Вътрешен анализ на адекватността на капитала. Общият размер на променливите възнаграждения не трябва да ограничава поддържането и подобряването на капиталовата база на Банката. Променливи възнаграждения не се изплащат чрез използване на инструменти или методи, които са в противоречие с изискванията на Наредба № 4 на БНБ и на настоящата Политика.

7. Структура и управление на възнагражденията.

Общи положения

Банката определя ниво на заплащане на персонала, което ѝ позволява да наема на съответните позиции квалифициран и опитен персонал с добра репутация и отговарящ на секторните изисквания за заемане на съответните длъжности.

7.1. Видове възнаграждения

(а) Възнагражденията, които Банката изплаща за извършваните от персонала /служителите и членовете на Надзорния и Управителния съвет/ дейности включват всички форми на възнаграждения: заплатии, други финансови и материални стимули, включително облаги, свързани с пенсиониране, здравно осигуряване и други, направени пряко или косвено от Банката.

(б) Възнагражденията могат да бъдат постоянни и променливи. Размерът на променливите възнаграждения не може да надхвърля размера на постоянните възнаграждения, освен при изрично решение на Общото събрание на акционерите на Банката по реда и при спазване на изискванията на Наредба № 4 на БНБ.

management, the Bank shall define qualitative and quantitative criteria for assessment of the performance which shall be linked to the Bank's risk profile.

In determining the variable remuneration, the Bank shall apply risk adjustment taking into account the major risks it is exposed to and based on indicators set out in this Policy.

The remunerations paid (amounts paid and deferred) shall form an integral part of the process of internal capital adequacy analysis. The total amount of the variable remunerations should not restrict the maintenance and improvement of the Bank's capital base. Variable remunerations shall not be paid using instruments and methods not compliant with the requirements of BNB Ordinance No. 4 and this Policy.

7. Remuneration structure and management

General

The Bank shall determine the level of remuneration of the personnel which allows it to recruit qualified and experienced staff with a good reputation and meeting the sectoral requirements for holding the respective positions.

7.1. Types of remunerations

(a) Remunerations paid by the Bank for the activities performed by the personnel /employees and members of the Supervisory and the Management Boards/ shall include all forms of remuneration: salaries, other financial and material incentives, including benefits related to retirement, health insurance, etc., made directly or indirectly by the Bank.

(b) Remunerations may be fixed or variable. The amount of the variable component cannot exceed the amount of the permanent component, except by an explicit decision of the Bank's General Meeting of Shareholders under the terms and subject to the requirements of BNB Regulation No. 4.

(в) Постоянни възнаграждения

Постоянните възнаграждения представляват:

- (i) По трудови договори – основната месечна работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с посточнен характер (напр. възнаграждения за придобит трудов стаж), които се дължат;
- (ii) по договори за управление и/или контрол за членовете на Управителния и Надзорния съвет – плащанията, установени в индивидуалния договор.

(г) Постоянните възнаграждения се дължат за извършваните от служителите/членовете на управителните и контролните органи на Банката дейности, съгласно договореното в трудовия договор/ договора за управление и/или контрол, професионалния опит и функционалните отговорности за конкретната длъжност, съгласно длъжностната характеристика, вътрешните правила на Банката, нивото на образование на служителя, изискваните знания и умения и не отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността.

(д) Постоянните възнаграждения могат да включват парични и непарични стимули. Непаричните стимули могат да обхващат допълнително здравно и пенсионно осигуряване, ползване на служебен автомобил, телефон и пр.

(е) Промяна на постоянните възнаграждения по трудови договори и договори за управление и/или контрол може да се извършва само по взаимно съгласие между Банката и насрещната страна по съответния договор.

(ж) Променливи възнаграждения.

Променливите възнаграждения представляват допълнителни плащания или стимули, които зависят от изпълнението на дейността, отчитат критериите за оценка на изпълнението на дейността и са в зависимост от устойчивото, ефективно и съобразено с рисковете изпълнение на задълженията, както и изпълнение, надвишаващо изискванията за съответната длъжност.

(з) Променливото възнаграждение създава стимули за персонала да преследва целите и

(c) Fixed remunerations

Fixed remunerations are:

- (i) under employment contracts - the basic monthly salary and the due additional labour remunerations of a permanent nature (e.g. benefits for length of service);
- (ii) under management and/or control agreements for the members of the Management and Supervisory Boards – the payments established in the individual contract.

(d) Fixed remuneration is due for the operations performed by the employees / members of the Bank's management and control bodies, as agreed in the employment contract / management and/or control agreement, the professional experience and the functional responsibilities for the specific position, according to the job description, the Bank's internal rules, the level of education of the employee, the required knowledge and skills and do not take into account the criteria for assessment of the performance of the activity.

(e) Fixed remuneration may include monetary and non-monetary incentives.

Non-monetary incentives may include additional health and pension insurance, use of a company car, telephone, etc.

(f) The fixed remuneration under employment contracts and management and/or control agreements may only be amended by mutual agreement between the Bank and the counterparty under the respective contract.

(g) Variable remunerations.

Variable remunerations are additional payments or incentives that depend on the performance of activities in accordance with the criteria for assessing performance and depending on the sustainable, effective and risk-consistent performance of obligations, as well as performance exceeding the requirements for the relevant position.

(h) Variable remuneration creates incentives for the personnel to pursue the Bank's goals and interests

интересите на Банката и да споделят нейния успех, давайки същевременно възможност на Банката да постигне гъвкавост на разходите до известна степен.

(и) Основна цел на Банката при изплащането на променливо възнаграждение е да създаде стимули на персонала да преследват целите на Банката, да защитават интересите на акционерите и да постигат сигурни и стабилни резултати, без да се поемат прекомерни рискове.

7.2. Съотношение между постоянното и променливото възнаграждение

Банката прилага гъвкава политика по отношение на променливото възнаграждение, чрез определяне на максимално съотношение между променливия и постоянния елемент на възнаграждението, като основна техника за отчитане на риска в сравнение с последващо ограничаване на възнагражденията. При определени случаи, променливото възнаграждение може да бъде намалено или изцяло неизплатено.

Постоянният елемент на възнаграждение следва да е достатъчно висок в сравнение с променливия и да съответства на нивото на предоставените професионални услуги на служителите/ лицата по договори за управление.

Максималното съотношение между променливия и постоянния елемент на възнаграждения на годишна база не може да превишава следните граници:

Постоянен елемент: не по-малко от 70% от годишното възнаграждение

Променлив елемент: не повече от 30% от годишното възнаграждение (равностойно на максимум 5 месечни заплати)

Съотношението между постоянното и променливото възнаграждение се определя в момента на началната оценка на резултатите от дейността, независимо от направените впоследствие корекции за риск.

Дейността на категориите Идентифициран персонал, които попадат в обхвата на настоящата Политика оказва в еднаква степен влияние върху рисковия профил на банката, поради което съотношението между постоянен и променлив елемент е едно и също за всяка категория.

7.3. Отчитане на риска, свързан с променливото възнаграждение на Идентифицирания персонал

and to share its success, while enabling the Bank to achieve cost flexibility to some extent.

(i) The Bank's main objective in the payment of the variable remuneration is to create incentives for its employees to pursue the Bank's goals, to protect the interests of its shareholders and to achieve sound and stable results without taking excessive risks.

7.2. Ratio between fixed and variable remuneration

The Bank applies a flexible policy with regard to the variable remuneration by setting a maximum ratio between variable and fixed component of remuneration as the main method for reporting the risk compared to subsequent restriction of remunerations. In certain cases, variable remuneration may be reduced or totally unpaid.

The fixed component of remuneration should be high enough compared to the variable one and should correspond to the level of professional services provided by the employees / individuals under management agreements.

The maximum ratio between the variable and the fixed remuneration component on an annual basis may not exceed the following limits:

Fixed component: not less than 70% of the annual remuneration

Variable component: not more than 30% of the annual remuneration (equivalent to a maximum of 5 monthly salaries)

The ratio between fixed and variable remuneration is set at the time of initial assessment of performance, regardless of the subsequent risk adjustments.

The activities of the categories of Identified Personnel falling within the scope of this Policy equally affect the Bank's risk profile and therefore the ratio between the fixed and the variable components shall be the same for each category.

7.3. Reporting the risk related to the variable remuneration of Identified Personnel

7.3.1. Отчитането на риска обхваща оценка на резултатите от дейността чрез обвързани с риска критерии за оценка или чрез последваща корекция за риск в процеса на определяне и изплащане на възнагражденията.

Критериите за оценка на резултатите от дейността включват параметри, свързани с рисковете и резултатите на банката и съответното структурно звено, както и рисковете и резултатите, съпътстващи дейността на отделния служител. Основните критерии, на базата на които се извършва оценка на резултатите от дейността и рисковете обхващат изпълнението на дейността на цялата банка, а не на ниво структурна единица или категории персонал.

7.3.2. В съответствие със заложената Стратегия на Банката и рисков апетит, Надзорният съвет одобрява комбинация от количествени и качествени критерии, които да се използват за оценка на резултатите от изпълнението на бизнес стратегията и рисковия апетит на Банката, отчитайки становището на Управителния съвет, дирекция „Управление на риска“ и Специализираната служба за вътрешен одит. .

Отговорност за определяне и отчитане на достигнатите стойности на избраните количествени критерии имат дирекция Финанси и дирекция Управление на риска, като структурни единици, пряко ангажирани/отговорни в процеса по отчитането на резултатите от дейността и управлението на риска –.

При определянето на количествените критерии, Надзорният съвет спазва подходяща комбинация от критерии, покриващи достатъчно дълъг период, измерващи икономическата ефективност и отнасящи се до капитала, необходим за генериране на приходи и показатели за икономическа ефективност.

Количествени критерии:

- Динамика на растежа на кредитния портфейл
- Динамика на растежа на депозитната база
- Качество на предоставените кредити
- Динамика на растеж на оперативния доход от дейността
- Спазване на определените рискови лимити
- Стабилност на капиталовата база
- Стабилност на съотношението за ефективност на разходите/Cost to income ratio
- Рисково коригирана възвращаемост на капитала

7.3.1. Reporting the risk covers an assessment of the performance through risk-bound assessment criteria or through subsequent risk adjustment in the process of setting and paying the remunerations.

Performance assessment criteria may include parameters related to the risks and results of the Bank and the relevant structural unit, as well as the risks and results related to the activities of the individual employee. The main criteria based on which performance and risks are assessed include the implementation of the activities of the entire bank rather than on a structural unit or categories of staff level.

7.3.2. In accordance with the set Bank's strategy and risk appetite, the Supervisory Board shall approve a combination of quantitative and qualitative criteria to be used for assessment of the implementation of the Bank's business strategy and risk appetite, taking into account the opinion of the Management Board, the Risk Management Division and the Specialized Internal Audit Unit.

Responsibility for setting and reporting the reached values of the selected quantitative criteria shall be borne by the structural units directly engaged in / responsible for the performance and risk management reporting –Finance Division and Risk Management Division.

In setting the quantitative criteria, the Supervisory Board shall observe appropriate combination of criteria, covering a sufficiently long period, measuring the economic efficiency and referring to the capital required to generate revenue and economic efficiency indicators.

Quantitative criteria:

- Dynamics of growth of the loan portfolio
- Dynamics of growth of the deposit base
- Quality of the granted loans
- Dynamics of growth in operating income from operations
- Compliance with the risk limits set
- Stability of the capital base
- Stability of the cost-to-income ratio
- Risk-adjusted return on capital
- Return on risk weighted assets.

Възвръщаемост на рисково претеглените активи

Качествени критерии:

- Спазване на вътрешните правила на Банката, вкл. лимити
- Спазване на етичния кодекс на Банката
- Удовлетвореност на клиентите
- Ръководни и управленски качества
- Работа в екип
- Сътрудничество с другите структурни звена

Качествените критерии не следва да включват фактори, които биха отслабили връзката между оценката на риска и резултатите от дейността и размера на възнагражденията.

Банката прилага еднакви критерии (количествени и качествени) за всички структурни единици и/или служители.

Банката прилага предварителни корекции за риск в процеса на определяне на възнагражденията с цел постигане на съответствие между размера на променливото възнаграждение и поетите рискове. Показателите за оценка на резултатите от дейността, които се използват за изчисляване на общия размер на променливите възнаграждения, се основават на дълготрайни и действително постигнати резултати, чрез разумно използване на счетоводни и оценъчни методи.

Променливите възнаграждения се коригират за риск на ниво банка. Като предварителни количествени корекции за риск Банката използва съществуващите показатели, които използва за други цели при управлението на риска. Такива могат да бъдат, но не само:

- Резултати от приложените сценарии за оценка на достатъчността на капитала по реда на ВААК
- Възвръщаемост на рисково претеглените активи
- Рисково коригирана възвръщаемост на капитала
- Финансови фактори:
- Цена и размер на капитала, необходим за покриване на рисковете, присъщи на дейността на банката
- Цената и размера на ликвидния риск, поет при осъществяване на дейността

При определянето на възнагражденията се използват преимуществено абсолютни критерии за оценка на резултатите от дейността, т.е. критерии въз основа на бизнес стратегията, рисковия профил и рисковия апетит.

Qualitative criteria:

- Compliance with the Bank's internal rules, including limits
- Compliance with the Bank's Code of Ethics
- Customer Satisfaction
- Leadership and management skills
- Teamwork
- Cooperation with other structural units

Qualitative criteria should not include factors that would weaken the relation between risk assessment and the performance and the amount of remuneration.

The Bank shall apply uniform criteria (quantitative and qualitative) for all structural units and/or employees.

The Bank applies preliminary risk adjustments in the process of determining the remuneration in order to achieve a correspondence between the amount of the variable remuneration and the assumed risks. The performance assessment indicators used to calculate the total variable remunerations shall be based on long-term and actual results achieved using prudent accounting and assessment methods.

Variable remunerations shall be adjusted for risk at bank level. As preliminary quantitative risk adjustments, the Bank shall use the existing indicators which it uses also for other purposes in the risk management. These may include, but are not limited to the following:

- Results of the applied scenarios for assessment of the capital adequacy according to ICAA
- Return on risk weighted assets
- Risk-adjusted return on capital
- Financial factors:
- Price and amount of capital required to cover the risks inherent to the Bank's activity
- Price and amount of liquidity risk assumed when performing its activity

In determining the remuneration, absolute criteria are mainly used for performance assessment, i.e. criteria based on the business strategy, the risk profile and the risk appetite. Relative criteria, i.e.

Относителните критерии, т.е. такива, които сравняват резултатите от дейността на Банката или нейни звена или служители със сходни банки, звена или служители следва да се използват внимателно и в комбинация с други показатели за измерване и контрол.

7.4. Процес на определяне на променливите възнагражденията

Банката прилага подход на определяне на променливите възнаграждения, при който първоначално се определя общия размер на сума, която може да бъде заделена за променливи възнаграждения на ниво банка, която в последствие се разпределя между структурните звена и служителите.

Общият размер на променливите възнаграждения за Банката се определя с помощта на количествените критерии за оценка на резултатите от дейността, определени за цялата банка.

Надзорният съвет може да определя горна граница на общия размер на променливите възнаграждения като механизъм за отчитане интересите на вложителите, инвеститорите и другите заинтересовани лица с оглед на това, че общият размер на променливите възнаграждения не следва да ограничава способността на Банката да поддържа или подобрява капиталовата си база в дългосрочен план.

Разпределението на възнагражденията за конкретните служители се извършва на база критерии за оценка на работата им. Могат да се използват предварително определени формули или подход, основаващ се на субективна преценка на Банката, или комбинация от тях.

7.5. Изключения от дефиницията на Променливи възнаграждения

Поради размера на активите на Банката, сравнително малкия пазарен дял и опростена структура, естество, обхват и сложност на дейността, не се определят като „променливи възнаграждения“ по смисъла на настоящата Политика индивидуалните променливи възнаграждения в размер до 10 000 лв. на годишна база, определени при условията и по реда на одобрените вътрешни правила и процедури за атестиране на персонала и изплащани разсрочено през годината, следваща годината на оценяване и/или които по същество са част от общата политика за допълнителни

those that compare the performance of the Bank or its units or employees with similar banks, units or employees should be used carefully and in combination with other indicators of measurement and control.

7.4. Process of setting the variable remunerations

The Bank applies an approach of setting the variable remuneration, which initially determines the total amount that can be set aside for variable remuneration at the bank level, which is subsequently distributed between the structural units and employees.

The total amount of variable remuneration for the Bank is set using the quantitative criteria to assess performance, set for the whole bank.

The Supervisory Board may set an upper limit on the total amount of variable remuneration as a mechanism for addressing the interests of depositors, investors and other stakeholders, since the total amount of variable remuneration should not restrict the Bank's ability to maintain or improve its capital base in the long term.

The allocation of remunerations of specific employees is based on criteria for the assessment of their work. Predetermined formulas can be used, as well as an approach based on subjective judgment of the Bank or a combination thereof.

7.5. Exceptions of the Variable Remunerations definition

Due to the size of the Bank's assets, its relatively small market share and simplified structure, nature, scope and complexity of operations, the individual variable remunerations amounting up to BGN 10,000 on annual basis, set out under the terms and condition and the procedure of the approved internal rules and procedures for assessment of the personnel and paid through deferred payment during the year after the year of the assessment, and/or such that are essentially part of the general additional payments policy and provided at the discretion of the Bank, shall not be defined as “variable remunerations” pursuant to this Policy.

плащания и се предоставят по преценка на Банката.

7.6. Политика на разсрочване на променливите възнаграждения на Идентифицирания персонал. Спрямо разсрочването на променливите възнаграждения се прилага разпоредбата на чл. 12а, ал.(3) от Наредба №4 на БНБ, като съответно разсрочване на променливото възнаграждение не се прилага, доколкото Банката не е „голяма институция“ по смисъла на чл.4, пара.1, т.146 на Регламент 575/2013 и стойността на активите ѝ на индивидуална основа е по-малка от левовата равностойност на 5 милиарда евро.

7.7. Гарантирано променливо възнаграждение, Гарантирано променливо възнаграждение се предоставя само по изключение и единствено на новопостъпили служители, категоризирани като „Идентифициран персонал“ само за първата година след назначаването им и при условие, че Банката има стабилна и адекватна на риска капиталова база.

7.8. Обезщетения за предсрочно прекратяване на договор на Идентифициран персонал
Обезщетения, свързани с предсрочно прекратяване на трудов договор с лице, попадащо в категорията Идентифициран персонал, се изплащат съобразно и в съответствие с приложимите разпоредби на Кодекса на труда.
Във всички останали случаи обезщетения за предсрочно прекратяване на договор могат да се договарят, ако отразяват постигнатите с течение на времето резултати от дейността на съответните лица и да са определени така, че да не възнаграждават неуспех.

7.9. Забрана за Използване на лични стратегии за хеджиране или застраховки

7.9.1. Служителите, включени в категорията Идентифициран персонал, нямат право да използват лични стратегии за хеджиране или застраховки, които целят неутрализиране на ефекта от механизмите за отчитане на риска, заложиени във възнагражденията им.

7.9.2. Счита се, че служителят е хеджирал риска от низходяща корекция на променливото възнаграждение, ако е сключил договор с трета

7.6. Policy of rescheduling the variable remuneration of the Identified Personnel.

For the rescheduling of the variable remuneration, the provision of Art. 12A (3) of BNB Ordinance No. 4 shall apply, and the relevant rescheduling of the variable remuneration shall not apply insofar as the Bank is not a “large institution” pursuant to Art. 4(1)(146) Regulation 575/2013 and the value of its assets on a separate basis is less than the BGN equivalent of EUR 5 billion.

7.7. Guaranteed variable remuneration

Guaranteed variable remuneration shall be paid by exception and solely to newly hired employees, categorized as "Identified Personnel" in the first year of their employment only and provided that the Bank has a stable and risk-adequate capital base.

7.8. Compensation for early termination of contracts with Identified Personnel

Compensations related to early termination of an employment contract with an individual falling in the "Identified Personnel" category should be paid in accordance with and in compliance with the applicable provisions of the Labour Code.

In all other cases, compensations for early termination of a contract may be negotiated if they reflect the results achieved over time from the activities of the persons concerned and are determined so as not to reward failure.

7.9. Prohibition on the use of personal hedging or insurance strategies

7.9.1. Employees falling in the "Identified personnel" category should not use personal hedging or insurance strategies aimed at offsetting the effect of the risk reporting mechanisms, underlying their remunerations.

7.9.2. It shall be deemed that the employee has hedged the risk of downward adjustment of the variable remuneration if the employee has executed

страна, в който е предвидено едно от следните условия:

- договорът изисква от третата страна да извършва плащания пряко или непряко към служителя, които са свързани или съизмерими със сумите, с които е намалено променливото му възнаграждение;
- служителят купува или държи деривати, които са предназначени за хеджиране на загубите, свързани с финансови инструменти, получени като част от променливото възнаграждение;

7.9.3. Счита се, че служителят е застраховал риска от низходяща корекция в променливото възнаграждение, когато той сключва застрахователен договор с клауза да бъде обезщетен при такава низходяща корекция.

7.9.4. Горните правила се прилагат за разсрочено и задържано променливо възнаграждение.

8. Компетентност и отговорности на Надзорния съвет и на Общото събрание на акционерите по отношение на Политиката за възнагражденията

8.1. Настоящата Политика се разработва от Надзорния съвет на БАКБ по проект, предложен от Управителния съвет.

8.2. В съответствие с разпоредбите на Закона за публичното предлагане на ценни книжа, Наредба № 48 на КФН и Търговския закон **Общото събрание на акционерите** :

- (1). По предложение на Надзорния съвет приема настоящата Политика и изменения и допълнения в нея, като такива предложения се включват в дневния ред на съответното заседание на ОСА, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 от ЗППЦК;
- (2). Не по-рядко от веднъж на четири години преразглежда Политиката, както и когато са необходими съществени промени в нея с оглед изпълнението на целите по чл. 2 от Политиката по-горе.
- (3). Определя размера на възнагражденията и тантиемите на членовете на Надзорния съвет.
- (4). Определя размера на възнагражденията и тантиемите на членовете на Управителния съвет съвет.

a contract with a third party providing for one of the conditions listed below:

- the contract requires the third party to make payments, directly or indirectly, to the employee, which are related or comparable to the amounts by which the employee's variable remuneration was reduced;
- the employee buys or holds derivatives that are intended to hedge the losses related to financial instruments received as part of the variable remuneration;

7.9.3. It shall be deemed that the employee has insured the risk of downward adjustment of the variable remuneration, when the employee has signed an insurance contract containing a provision for compensation in case of such downward adjustment.

7.9.4. The above rules shall apply to deferred and withheld variable remuneration.

8. Competence and responsibilities of the Supervisory Board and the General Meeting of the Shareholders regarding the Remuneration Policy

8.1. This Policy shall be developed by the BACB Supervisory Board based on a draft, proposed by the Management Board.

8.2. In compliance with the provisions of the Public Offering of Securities Act, Ordinance No. 48 of FSC and the Commercial Act, the **General Meeting of the Shareholders** shall:

- (1) adopt and approves this Policy as well as amendments and supplements thereto based on the proposal of the Supervisory Board; such proposals being included in the Agenda of the respective GMS, announced in the invitation under Art. 115(2) POSA;
- (2) review the Policy not less than once in four years, as well as where significant changes with regard to the implementation of the goals referred to in Art. 2 of the Policy above are required;
- (3) determine the remunerations and the tantiems of the members of the Supervisory Board;
- (4) determine the remunerations of the members and the tantiems of the Management Board.

9. Задължения и отговорности на Надзорния съвет при изпълнение на функциите по възнагражденията

Доколкото БАКБ не отговаря на законовите критерии за „значима банка“ и на основание чл. 6, ал. (6) от Наредба № 4 на БНБ, в БАКБ функциите по възнагражденията, така както са посочени в Наредба №4 на БНБ, се изпълняват от Надзорния съвет на Банката.

9.1. Отговорности и функции на Надзорния съвет по отношение на възнагражденията. Надзорният съвет извършва следното:

1. извършва общ контрол върху политиките и практиките по възнагражденията в Банката;
2. приема насоки по отношение на възнагражденията на служителите, които попадат в обхвата на тази Политика, определен в т.4 от Политиката по-горе, като се стреми да гарантира, че те са поощрявани да подобряват работата на Банката и че са справедливо и в същото време непрекомерно възнаградени за своя принос в тази насока.
3. изготвя и приема вътрешно-нормативните разпоредби, свързани с въпросите на възнагражденията на служителите, които попадат в обхвата на тази Политика, определен в т.4 по-горе;

9.2. Правомощия на Надзорния съвет по отношение на възнагражденията:

1. приема подходящи политики и практики по отношение на възнагражденията, разработва цялостната политика за възнагражденията на Банката, предлага приемането ѝ и приемането на измененията и допълненията в нея от Общото събрание на акционерите
2. препоръчва на Общото събрание на акционерите размера на възнаграждението на лицата, предложени за членове на Надзорния съвет и членове на Одитния комитет и при необходимост отправя подходящи препоръки за корекции;
3. Наблюдава пряко възнагражденията на ръководителите на структурните звена, които осъществяват вътрешния контрол в Банката: ръководителите на структурата за управление на риска – директор Дирекция Управление на риска; ръководителите на службата за

9. Duties and responsibilities of the Supervisory Board when performing its remuneration-related functions

As long as BACB does not meet the statutory criteria for “significant bank” and pursuant to Art. 6 (6) of BNB Ordinance No. 4, the functions related to remunerations as set forth in BNB Ordinance No.4, shall be performed within BACB by the Bank’s Supervisory Board.

9.1. Responsibilities and functions of the Supervisory Board related to remunerations. The Supervisory Board shall:

1. perform general control on the Bank’s remuneration policies and practices;
2. adopt guidelines on remuneration of employees who fall within the scope of this Policy as set out in (4) above, aiming to ensure that they are encouraged to improve the performance of the Bank and are fairly and at the same time not excessively rewarded for their contribution;
3. draft and adopt internal rules and regulations related to the matter of remunerations of the employees who fall within the scope of this Policy as set out in (4) above;

9.2. Powers of the Supervisory Board related to remunerations:

1. to adopt appropriate policies and practices on remuneration and develop the Bank’s overall remuneration policy, propose its approval and adoption of the amendments and supplements thereto by the General Meeting of the Shareholders;
2. to recommend to the General Meeting of Shareholders the amount of the remuneration of the nominees for members of the Supervisory Board and members of the Audit Committee and, if needed, make appropriate recommendations for corrections;
3. to monitor directly the remuneration of the heads of the structural units performing the internal control functions within the Bank: heads of the risk management unit – Director of Risk Management Division; heads of the compliance unit – Head of Compliance and Control Department and the head of

нормативно съответствие – ръководител отдел Нормативно съответствие и контрол и ръководителя на службата за вътрешен одит – ръководител на ССВО;

4. Обсъжда и одобрява предложена резултатна бонус схема (включително и цели за изпълнение);

5. Обсъжда и предлага за одобрение от Общото събрание на акционерите на планове/ схеми за предоставяне на членовете на Надзорния съвет и на Управителния съвет на възнаграждения под формата на акции, опции върху акции и/или други права за придобиване на акции или възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на Банката

6. Упражнява контрол за спазването на всички относими към публичните дружества нормативни разпоредби, свързани с разкриването на възнагражденията; разглежда и одобрява доклада за възнагражденията и други ползи на членовете на Надзорния и Управителния съвет, които се включва в Годишния доклад за дейността към годишния финансов отчет;

7. Обсъжда и одобрява условията по всеки договор за управление, предложен на член на Управителния съвет; гарантира, че договорените условия за прекратяване и всички свързани с това извършени плащания са справедливи за съответния член на Управителния съвет и Банката и че неизпълнението на поставените задачи не се възнаграждава;

8. Одобрява политика за възстановяване на разходите на Председателя на Надзорния съвет и на изпълнителните членове на Управителния съвет;

9. По своя преценка може да определи консултант по възнагражденията, който да го подпомага при изпълнение на задачите и отговорностите му;

10. Обсъжда други въпроси, свързани с политиките и практиките по възнагражденията, които периодично се поставят от Управителния съвет ;

11. Отговаря за контрола върху извършването на основния и независим преглед на политиките и практиките на възнагражденията.

10. Оповестяване, прозрачност, разкриване на информация и регулаторен преглед

the internal audit unit – Head of the Internal Audit Unit;

4. to discuss and approve the proposed effective bonus scheme (including performance objectives);

5. to discuss and propose for approval by the General Meeting of Shareholders plans/ schemes for granting the members of the Supervisory Board and the Management Board remunerations in the form of shares, shares options and/or other rights for acquisition of shares or remunerations based on the changes of the Bank's shares price;

6. to exercise control of the compliance with all regulations relevant to public companies relating to the disclosure of the remuneration; to review and approve the report on remunerations and other benefits of the members of the Supervisory and the Management Boards, included in the Annual Activity Report to the Annual Financial Statements;

7. to discuss and approve the terms and conditions of any management contract proposed to a member of the Management Board; ensuring that the agreed termination terms and conditions and all related payments are fair for the relevant member of the Management Board and the Bank and that no failure to implement the tasks is rewarded;

8. to approve a policy for reimbursement of costs of the Chairman of the Supervisory Board and of executive members of the Management Board;

9. at its discretion, the Supervisory Board may appoint a remuneration consultant who will assist it in performing its tasks and obligations;

10. to discuss other issues related to the remuneration policies and practices which are periodically raised by the Management Board;

11. to be responsible for monitoring the performance of the main and independent review of the remuneration policies and practices.

10. Disclosure, transparency, provision of information and regulatory review

10.1. Оповестяването на политиките и практиките за възнагражденията в Банката се извършва по реда на чл. 450 от Регламент (ЕС) № 575 от 2013 г.

Банката оповестява информация за процеса на вземане на решения, който се използва при определяне на политиката за възнагражденията, връзката между възнаграждението и резултатите от дейността, структурата на възнагражденията, както и обобщена количествена информация относно възнагражденията.

Банката оповестява информацията по лесен и достъпен начин и осигурява съответствие между разкриваната информация за възнагражденията и останалите оповестявания по Трети стълб.

Оповестяването се извършва по начин, който гарантира неразкриването на чувствителна търговска информация или информация, представляваща защитена от закона тайна.

10.2. Банката, като публично дружество, разкрива пред своите акционери начина на прилагане на Политиката под формата на доклад за изпълнение на Политиката, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Банката за съответната година. Приетата от Общото събрание Политика и докладът за прилагането ѝ за всяка финансова година, започвайки с 2020г., се публикуват на интернет страницата на Банката.

10.3. Настоящата Политика и последващите ѝ изменения се представя в БНБ съгласно изисванията на ЗКИ и Наредба №4 на БНБ.

11. Преходни и заключителни разпоредби

§1. Банката разпределя отговорности на структурните звена, свързани с изготвянето, изменението и прилагането на настоящата Политика, съгласно Приложение № 1 към Политиката.

§ 2. Настоящата Политика за възнагражденията в БАКБ е приета от Надзорния съвет на БАКБ с решение от 01.06.2011г., изм. по решение на Надзорния съвет от 09.09.2014г., решение от 04.12.2018 г. и решение от 10.09.2019г., допълнена и актуализирана с решения на Управителния и Надзорния съвет на БАКБ от 24.09.2020г., 01.12.2020г. и 14.09.2021г., като

10.1. The remuneration policies and practices within the Bank shall be disclosed in accordance with the procedure under Art. 450 of Regulation (EU) No. 575 of 2013.

The Bank shall disclose information on the decision-making process used in determining the remuneration policy, the link between remuneration and performance, the remuneration structure, as well as aggregate quantitative information on remuneration.

The Bank shall disclose the information in a simple and accessible manner and ensure the consistency between the disclosed information on remuneration and other disclosures under the Third Pillar.

The disclosure shall be performed in a manner that ensures the non-disclosure of sensitive commercial information or information constituting secrecy protected by law.

10.2. The Bank as a public company shall disclose to its shareholders the method of application of the Policy in the form of a report on the application of the Policy, which shall be a separate document attached to the Annual Financial Statements of the Bank for the respective year. The Policy approved by the General Meeting of the Shareholders and the report of its application for each year starting from 2020 shall be published on the Bank's website.

10.3. The Policy and the subsequent amendments and supplements thereto shall be presented to BNB in compliance with the requirements of CIA and BNB Ordinance No. 4.

11. Transitional and Final Provisions

§1. The Bank shall allocate responsibilities to the structural units related to the preparation, amendment and implementation of this Policy in accordance with Appendix No. 1 to the Policy.

§2. This Remuneration Policy of BACB was approved by the BACB Supervisory Board by decision dated June 1, 2011, amended by decision of the Supervisory Board dated September 9, 2014, decision dated December 4, 2018 and decision dated September 10, 2019, supplemented and updated by decisions of the BACB Management and Supervisory Boards dated September 24, 2020,

същата е приета от Общото събрание на акционерите в изпълнение на изискванията на ЗППЦК на първото общо събрание на акционерите следващо датата на последната и актуализация, а именно на 18.05.2021г., изменена и допълнена с решение на ОСА от 02.11.2021г.

December 1, 2020 and September 14, 2021, approved by the General Meeting of Shareholders in compliance to the requirements of POSA on the first General Meeting of Shareholders following the date of its last update, namely on May 18, 2021, amended and supplemented by decision of the GMS dated 02 November 2021.

**Отговорности и задължения, свързани с
управлението, прилагането, контрола за
изпълнение и отчитане на Политиката за
възнагражденията на БАКБ по отговорни
звена/органи**

**Responsibilities and obligations related to the
management, application and control of
implementation and reporting of the BACB
Remuneration Policy by responsible
units/bodies**

I. Отдел Човешки ресурси

1. Извършва и координира дейностите по разработване и поддържане в актуалност на Политиката за възнагражденията
2. Отговаря за спазването на изискванията за Политиката за възнагражденията и нейното последователно прилагане
3. Прави предложения за определяне на общия размер за променливи възнаграждения
4. Обезпечавя процеса свързан с годишните оценки на структурни звена и служители
5. Веднъж годишно извършва и документира преглед и оценка с цел идентифициране на служителите, отговарящи на критериите по чл. 4.3 от Политиката за възнагражденията – Идентифициран персонал.
6. Веднъж годишно организира и извършва преглед на Политиката за възнагражденията и оценява спазването и прилагането на Политиката, като документира резултатите от прегледа и оценката в Доклад за изпълнение на Политиката за възнагражденията, с изискуемото съгласно Наредба №48 на КФН минимално съдържание, включително но не само :
 - информация за размера на постоянни и променливи възнаграждения по категории Идентифициран персонал
 - информация за разпределението на променливите възнаграждения и форми на изплащане
 - информация за приложени периоди на разсрочено изплащане и задържане.

I. Human Resources Department

1. Performs and coordinates the development and updating of the Remuneration Policy;
2. Bears the responsibility for the compliance with the requirements of the Remuneration Policy and its consistent application;
3. Makes proposals for determining the total amount of variable remunerations;
4. Secures the process of annual assessment of the structural units and employees;
5. Once a year carries out and documents a review and assessment in order to identify the employees meeting the criteria under Art. 4.3 of the Remuneration Policy – Identified Personnel.
6. Once a year arranges and performs a review of the Remuneration Policy and assess the application and compliance with the Remuneration Policy, documenting the results of the review and the assessment in the Report on the Implementation of the Remuneration Policy with the minimum content required under Ordinance No. 48 of the FSC, including but not limited to:
 - Information on the amount of fixed and variable remunerations by categories of Identified Personnel;
 - Information on the allocation of the variable remunerations and forms of payment;
 - Information on the applied periods of deferred payment and retention;

Докладът за изпълнение на Политиката за възнагражденията, като самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на Банката, се изготвя съвместно от отдел „Човешки ресурси“, отдел „Корпоративно управление и връзки с инвеститорите“ и Дирекция „Финанси“.

II. Дирекция Управление на риска

1. Идентифицира рисковете на които е изложена Банката, като част от периодичните отчети на Банката
2. Прилага комплексни сценарии за оценка адекватността на капитала по реда на ВААК, включително с отразяване на влиянието на структурата на променливите възнаграждения върху рисковия профил.
3. Въз основа на избрани ключови съотношения (по реда на Политиката за възнагражденията, и/или ВААК) прави предложения до УС за предварителни или последващи корекции на променливите възнаграждения
4. Оценява Стратегията на Банката, включително планираните променливи възнаграждения по отношение на поемани рискове и достатъчност на капитала.

III. Отдел „Корпоративно управление и връзки с инвеститорите“

1. Участва в изготвянето и предоставя необходимата правна помощ и съдействие във връзка с Доклада за изпълнение на Политиката за възнагражденията - самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на Банката

IV. Дирекция Финанси

1. Координира навременното изготвяне и представяне на Доклада за изпълнение на Политиката за възнагражденията в процеса по изготвяне на годишните финансови отчети за дейността на БАКБ.

The Report on the Implementation of the Remuneration Policy as a separate document to the Bank's Annual Financial Statements shall be prepared jointly by Human Resources Department, Corporate Governance and Investor Relations Department and Finance Division.

II. Risk Management Division

1. Identifies the risks to which the Bank is exposed as a part of the periodic reporting of the Bank;
2. Applies complex scenarios for capital adequacy assessment under the ICAA, including reflecting the influence of the variable remunerations structure on the risk profile;
3. Based on selected key ratios (under the Remuneration Policy and/or ICAA), makes proposals to the Management Board on preliminary or subsequent corrections of the variable remunerations;
4. Assesses the Bank's Strategy, including the planned variable remunerations regarding risks taken and capital adequacy.

III. Corporate Governance and Investor Relations Department

1. Participates in the preparation and provides legal assistance required with regard to the Report on the Implementation of the Remuneration Policy as a separate document to the Bank's Annual Financial Statements

IV. Finance Division

1. Coordinates the timely preparation and presentation of the Report on the Implementation of the Remuneration Policy in the process of preparation of the Annual Financial Statements of BACB.

V. Отдел Нормативно съответствие и контрол

1. Следи за спазването на вътрешните правила
2. Документира установените пропуски на вътрешната нормативна уредба и предоставя информация на УС в процеса по годишно атестиране и определяне на променливи възнаграждения
3. Анализира влиянието на структурата на възнагражденията по отношение на спазването на нормативната уредба и вътрешните правила на Банката.

VI. Специализирана служба за вътрешен одит

1. Извършва периодични проверки по спазването на изискванията на Политиката за възнагражденията съобразно изискванията на Наредба №4 на БНБ.

V. Compliance and Control Department

1. Monitors the compliance with the internal regulations
2. Documents the identified deficiencies in the internal regulations and provides information to the Management Board in the process of annual assessment and determination of the variable remunerations;
3. Analyses the impact of the remuneration structure regarding the compliance with the Bank's regulatory base and internal regulations.

VI. Specialized Internal Audit Unit

1. Performs periodic inspections of the compliance with the requirements of the Remuneration Policy consistent with the requirements of the BNB's Ordinance No.4.