

## **Оповестяване на информация по Наредба № 48 от 20 март 2013г. на КФН за изискванията към възнагражденията- извлечение**

В Дружеството се прилага Политиката за възнагражденията на „Пенсионноосигурително дружество-Бъдеще“ АД, приета в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013г. на КФН, изменена с решение на СД от 17.02.2026 г.

Правомощия във връзка с прилагането на Политиката имат Съвета на директорите, изпълнителните директори, Специализираната служба за вътрешен контрол, както и други структурни звена и лица, на които съгласно Политиката са възложени такива.

Целта на Политиката за възнагражденията е да:

- предостави добре балансирана структура на възнагражденията в Дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на служители, които да работят за постигане на стратегическите цели и планове на Дружеството, съобразно рисковия толеранс на Дружеството и на управляваните от нея фондове за допълнително пенсионно осигуряване, както и разумното управление на риска.

-С прилагането на политиката по отношение на изплащаните възнаграждения се насърчава благоразумното и ефективното управление на риска. Изплащаните възнаграждения са съобразени с принципите и добрите практики за защита интересите на осигурените лица, както и с бизнес стратегията и цели на дружеството.

Прилагането на политиката през 2025г. се осъществи при спазване на действащото законодателство в Република България и бе обект на независим вътрешен преглед от специализирана служба за вътрешен контрол.

През 2025 г. заплащането на възнаграждение на категориите персонал посочени в политиката бе извършено изцяло в съответствие с изискванията на политиката, като бе обвързано с постигнатите резултати както от страна на „ПОД-Бъдеще“ АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване. През 2025 г. съгласно приетата Политика за възнагражденията, са използвани финансови и нефинансови показатели относно изпълнение на преки задължения и поставени задачи, както и постигнати резултати в зависимост от конкретната заемана длъжност. Тези критерии едновременно стимулираха финансовото представяне на дружеството, в интерес на осигурените лица и не доведоха до поемането на ненужни рискове и конфликт на интереси.

Конкретният размер на променливото възнаграждение е обвързан с резултатите от дейността на служителя, на съответното структурно звено в което работи, както и постигнатите резултати от „ПОД-Бъдеще“ АД, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване.

Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „ПОД-Бъдеще“ АД, на които не е възложено управлението, се уговарят въз основа на решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството, а възнагражденията на изпълнителните членове се определят с решение на Съвета на директорите.

Променливите Възнагражденията на останалите категории лица в обхвата на Политиката се определят от Съвета на директорите.

Спазването на политиката на възнагражденията по отношение на отговорния

актюер и служителя изпълняващ контролни функции се наблюдава пряко от независимите членове на Съвета на директорите на дружеството.

- При оценката на индивидуалните резултати се вземат предвид както качествените, така и количествените критерии.
- Като се вземе предвид позицията или отговорностите, целите трябва да бъдат комбинация от индивидуални цели, цели на съответното звено, както и цели на цялото дружество.
- Най-малко една цел се определя въз основа на многогодишна времева рамка.
- Персоналът, който изпълнява контролни функции, трябва да има цели, свързани с техните функции, които са независими от резултатите на дружеството.
- Значителна част от общата променлива компенсация се отлага в дългосрочни награди, свързани с определени цели
- Корекция на риска позволява изрични корекции на оценката на резултатите от предишни години и свързаната с тях компенсация, за да се предотврати придобиването на цялата или част от сумата на отложеното възнаграждение или връщането на собствеността върху сума на възнаграждението на Дружеството (възстановяване на неправомерно изплатени суми)

През 2025 година „ПОД-Бъдеще“ АД не е предоставило променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.

Финансови показатели: са финансови резултати (ако са приложими) от дейността на оценяваното лице и финансови резултати (ако са приложими) от дейността на съответното структурно звено в което лицето работи.

Нефинансови показатели: изпълнение на преки задължения и поставени задачи от лицето при изпълнение на дейността му, проявени компетенции от лицето при изпълнение на дейността му, принос към постигане на стратегическите цели на „ПОД-Бъдеще“ АД и устойчиво развитие на Дружеството и на управляваните от него фондове за допълнително пенсионно осигуряване, спазване на етичните стандарти приети в Дружеството, други нефинансови критерии, с които е обвързано определянето на променливото възнаграждение на оценяваното лице.

Дружеството не предвижда обезщетения при предсрочно прекратяване на трудови договори или договори за управление с лица, обхванати от Наредба № 48 на КФН извън предвидените в закона.