

## Политика за формиране на възнагражденията в ПОД „Алианц България“ АД

1. През 2021 г. Политиката за формиране на възнагражденията на ПОД „Алианц България“ АД, приета в изпълнение на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор на Република България от 20 март 2013 г., е прилагана от Дружеството при спазване на действащата нормативна уредба в Република България и относимите политики на Алианц Груп, в сътрудничество със Специализираната служба за вътрешен контрол и Управление „Човешки ресурси“ и при спазване на принципите за недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране. Прилагането на политиката през 2021 г. се контролира чрез независими проверки от страна на Специализираната служба за вътрешен контрол.

2. През 2021 г., заплащането на служителите, включително на лицата, упражняващи ръководни и контролни функции е обвързано с постигнатите резултати по начин, който има за цел да насърчава благоразумното и ефективно управление на риска и съответно да гарантира устойчивото развитие и финансово представяне на дружеството и максимална защита на интересите на осигурените лица.

При прилагане на Политиката за формиране на възнагражденията са използвани финансови и нефинансови показатели по отношение представянето, при изпълнение на възложените функции и поставените задачи, както и личностното представяне, като Дружеството:

- постави определяне на възнаграждението в зависимост от нивото на „устойчиво“, дългосрочно представяне и постигнатите резултати в звеното и в Дружеството;
- при определянето на нивото на представяне и заплащане се взе предвид нивото на професионална компетентност и спазването на етичните стандарти, а за представителите на контролните функции бе спазена забраната, възнаграждението да се обвързва с финансовите резултати на дружеството;
- съобразно Политиката е предвидено отлагане на предоставянето на част от променливото възнаграждение, в случаите, когато е приложимо.

3. През 2021 г., съгласно приетата Политика за възнагражденията, са използвани критерии за измерване на резултатите и отчитане на риска, в съответствие с ценностите, стратегията, целите, определени в Бизнес стратегията за развитието на дружеството, както и с принципите, добрите практики и нормативната уредба, защитаващи интересите на осигурените лица.

За финансовата 2021 година Дружеството няма да предоставя променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.

## Remuneration policy in Allianz Bulgaria Pension Company

1. In 2021, the remuneration policy of Allianz Bulgaria AD, adopted pursuant to Ordinance No 48 of the Financial Supervision Commission of the Republic of Bulgaria of March 20, 2013, was applied by the Company in compliance with the applicable normative regulation in the Republic of Bulgaria and the relevant policies of the Allianz Group, in cooperation with the Specialized Internal Control Service and the Human Resources Department and in compliance with the principles of non-discrimination, conflict of interest and unequal treatment. Implementation of the policy in 2021 is controlled through independent audits by the Specialized Internal Control Service.

2. In 2021, the remuneration of staff, including those exercising management and control functions, shall be performance-related in a way that promotes prudent and effective risk management and accordingly to ensure the sustainable development and financial performance of the company and maximum protection of the interests of the retirement provision members.

In applying the Remuneration policy, financial and non-financial indicators are used regarding the performance in performance of the assigned functions and the assigned tasks, as well as the personal presentation, as the Company:

- determining the remuneration depending on the level of "sustainable", long-term performance and the results achieved in the unit and in the Company;
- the level of professional competence and ethical standards was taken into account when determining the level of performance and pay, and for the representatives of the control functions, the prohibition of the remuneration was linked to the financial results of the company;
- the Policy provides for the postponement of the provision of part of the variable remuneration, where applicable.

3. In 2021, according to the adopted Remuneration Policies, performance measurement criteria and risk reporting criteria were used in accordance with the values, strategy, goals set in the Business Strategy for Company

Development, as well as the principles, good practices and normative regulations protecting the interests of retirement provision members.

For the financial year 2021, the Company will not provide variable remuneration, which consists of shares, options or other financial instruments.