



Grupul Financiar Banca Transilvania

POLITICA DE REMUNERARE

- Extras aplicabil membrilor personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției

Introducere

Obiectivul principal al Grupului Financiar Banca Transilvania în domeniul remunerării are în vedere respectarea principiului echității, ținând cont de strategia de afaceri și strategia de risc, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale instituției și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, fără a încuraja asumarea de riscuri excesive și cu promovarea unei administrări viabile și eficiente a riscurilor.

Politica de remunerare pentru întregul personal este neutra din punct de vedere al genului, întregul personal trebuind a fi remunerat în mod egal pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) punctul 65 din Directiva 2013/36/UE.

Banca Transilvania își actualizează și îmbunătățește periodic normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

Cadrul intern privind remunerarea susține Grupul în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile. Din punct de vedere al remunerării, persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului au fost denumite “Personal Identificat”, iar identificarea acestora se efectuează în conformitate cu prevederile Regulamentului nr. 923/2021 al Comisiei Europene.

Grupul efectuează evaluări pentru a identifica toți membrii personalului ale căror activități profesionale au sau ar putea avea un impact major asupra profilului de risc al grupului, conform reglementărilor legale.

Structurile interne cu atribuții în domeniul remunerării sunt:

- **CONSILIUL DE ADMINISTRATIE** este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a Grupului și de monitorizarea implementării ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională.
- **COMITETUL DE REMUNERARE** este creat pentru a emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra remuneratelor personalului implicat în administrarea riscurilor, adecvarea capitalului și a lichidității bancii, în concordanță cu cerințele de reglementare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.
- **COMITETUL DE NOMINALIZARE** este creat pentru a emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de nominalizare și analiza adecvării, în concordanță cu cerințele de reglementare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.
- **COMITETUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR** deține atribuțiile specifice în ceea ce privește evaluarea riscurilor din domeniul remunerării, respectiv verifică, fără a aduce atingere sarcinilor Comitetului de remunerare, dacă stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor, pentru a sprijini stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase.
- **COMITETUL DE RESURSE UMANE** are atribuții specifice în ceea ce privește dezvoltarea și creșterea eficienței în luarea deciziilor referitoare la angajați.

- DIVIZIA RESURSE UMANE are atribuții în ceea ce privește, printre altele, asigurarea resurselor umane necesare îndeplinirii obiectivelor strategice ale Băncii/subsidiarelor Băncii și un sistem competitiv și corect de remunerare și recompensare.
- DIRECȚIA MANAGEMENTUL RISCURILOR NEFINANCIARE și ESG propune, dacă este cazul și în scopul asigurării că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor, ajustarea remunerației variabile pentru toate riscurile curente și viitoare asumate, în urma finalizării procesului de aliniere la riscuri, care cuprinde: procesul de măsurare a performanței și riscurilor, procesul de acordare și procesul de plată, precum și atribuții suplimentare în conformitate cu Regulamentul de organizare și administrare al Băncii Transilvania și prevederile prezentei politici.
- DIVIZIA CONFORMITATE asistă și oferă consultanța organului de conducere (CA/CC) în aplicarea prevederilor prezentei politici, precum și atribuții suplimentare în conformitate cu Regulamentul de organizare și administrare al Băncii Transilvania și prevederile prezentei politici și de asemenea, prin funcția de conformitate, analizează modul în care politica de remunerare afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările interne și cultura de risc avizând documentul prin semnare de către Directorul Direcției la fiecare aprobare, revizuire și supraveghere.
Atribuțiilor de mai sus li se adaugă și alte responsabilități specifice fiecărei structuri, responsabilități cuprinse în cadrul normativ al Grupului.

COMITETUL DE REMUNERARE SI COMITETUL DE NOMINALIZARE

Comitetul de Remunerare este un organism în subordinea Consiliului de Administrație, creat pentru a emite opinii independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra stimulentele create pentru administrarea riscurilor, capitalului și lichidității, asupra politicilor de nominalizare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.

Componenta Comitetului de Remunerare și a Comitetului de Nominalizare este:

- Președintele Consiliului de Administrație
- maxim 2 membri ai Consiliului de Administrație

Comitetul de Remunerare și Comitetul de Nominalizare se întrunesc cel puțin de două ori pe an sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii săi sau a Conducătorilor Băncii.

LEGĂTURA DINTRE REMUNERAȚIA TOTALĂ ȘI PERFORMANȚĂ

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerație acordată, fixă și variabilă, conform următoarelor principii:

Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:

- sunt bazate pe criterii predeterminate;
- sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;

- iii) sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;
- iv) sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- v) sunt non-revocabile; valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
- vi) nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție;
- vii) nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor;
- viii) nu depind de performanță.

Remunerația este variabilă când aceasta nu îndeplinește condițiile menționate mai sus privind încadrarea în categoria remunerației fixe.

În cazul în care remunerația este corelată cu performanța, suma remunerației totale se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale și a unității operaționale în cauză, precum și a rezultatelor generale ale Grupului.

Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanță pe termen lung și că plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de ciclul de afaceri al Grupului și de riscurile specifice entităților acestuia.

În cadrul procesului de evaluare anuală a performanței individuale sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii non-financiare: mai exact pentru obținerea unei remunerații variabile pentru performanța realizată, pe lângă condiția minimă de vechime, stabilită conform normelor interne, este necesar obținerea unui nivel minim “bun” la: Obiectivele individuale (specifice activității și stabilite în urma discuțiilor cu managerii; de dezvoltare&creștere) și la competențele identificate pentru fiecare rol. În cadrul procesului de evaluare anuală se iau în considerare și criterii financiare colective (indicatori bugetari, net promoter score). Aceste criterii sunt stabilite conform regulilor descrise în metodologia internă.

În cazul “Personalului identificat” din categoria organului de conducere, evaluarea performanțelor pe baza careia se obține remunerația variabilă se realizează conform Politicii de remunerare privind organul de conducere BT, publicată pe site ul Bancii Transilvania.

În cazul “Personalului Identificat”, la stabilirea părții variabile a remunerației anuale, se are în vedere limitarea asumării excesive a riscurilor.

Astfel, obiectivele anuale stabilite de Consiliul de Administrație, vor include indicatori care să descurajeze asumarea excesivă a unor riscuri.

Remunerarea funcțiilor de control independente este predominant fixă. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, nivelul acesteia nu este legat de obiectivele bugetare ale organizației sau performanța activităților pe care funcția de control le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de funcțiile respective.

Aceleași principii de corelare a remunerației variabile cu performanța se aplică și “personalului identificat” la nivel de GFBT din cadrul Subsidiarelor Grupului Financiar BT. Pentru a recompensa performanța, e necesar ca în cadrul procesului de evaluare anuală a

performanței, angajații să îndeplinească condițiile stabilite în normele interne: o vechime minimă, să obțină un calificativ cel puțin “bine” la obiectivele individuale, și îndeplinirea într-un anumit procent a obiectivelor trasate de către Consiliul de Administrație / Comitetul de Supraveghere, după caz, al fiecărei subsidiare.

Alte elemente, tipuri sau condiții specifice ale remunerației Personalului Identificat sunt stabilite în cadrul Normei privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._).

POLITICA DE AMÂNARE

În condițiile îndeplinirii criteriilor necesare intrării în drepturi, politica de amânare pentru Personalul Identificat este următoarea:

- O parte substanțială și care reprezintă, în toate cazurile, cel puțin 40% din componenta variabilă a remunerației totale este amânată pe o perioadă de 4 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză;

- până la 100 % din remunerația variabilă totală poate face obiectul acordurilor de tip malus sau de tip clawback;

- Membrii Personalului Identificat intră în drepturile aferente remunerației datorate potrivit acordurilor de amânare nu mai rapid decât ar intra pe o bază proporțională;

- Personalului Identificat îi este plătită sau acesta intră în drepturile aferente remunerației variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a Grupului în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța băncii, a structurii în care se desfășoară activitatea și a angajatului în cauză;

- În cazul unei remunerații variabile anuale în sumă deosebit de mare, adică peste 1.500.000 lei net acordată Personalului Identificat (inclusiv membrilor organului de conducere), cel puțin 60% din sumă este amânată pe o perioadă de minim 5 ani.

- În Banca Transilvania nu se aplică derogarea pentru portofolii de tranzacționare de mici dimensiuni, conform Regulamentului (UE) nr. 575/2013.

RAPORTURILE DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI CEA VARIABILĂ

Remunerația totală anuală a categoriei de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului este formată dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă care nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale.

Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nici o componentă a acesteia.

INFORMAȚII PRIVIND CRITERIILE DE PERFORMANȚĂ PE CARE SE BAZEAZĂ DREPTUL LA ACȚIUNI, OPȚIUNI SAU ALTE COMPONENTE VARIABILE ALE REMUNERAȚIEI

Criterii generale de performanță pe care se bazează dreptul la acțiuni sau alte componente variabile ale remunerației (cumulativ) sunt:

- Atingerea țintei de profit brut în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);
- Menținerea indicatorilor de adecvare a capitalului și de lichiditate, precum și încadrarea profilului de risc general al Băncii în nivelurile stabilite în cadrul Declarației privind apetitul la risc (RAS);
- Menținerea Băncii pe una din primele trei poziții în clasamentul băncilor din România, după cota de active deținute la 31 decembrie a anului pentru care se face evaluare.

PRINCIPALII PARAMETRII ȘI FUNDAMENTAREA ALCĂTUIRII COMPONENTEI REMUNERAȚIEI VARIABILE

Măsurarea performanței utilizate pentru a calcula componentele remunerației variabile sau portofoliile de componente ale remunerației variabile include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare costul capitalului și lichiditatea necesară.

Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul Grupului ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare.

În cazul membrilor Personalului Identificat, cel puțin 50% din orice remunerație variabilă trebuie să fie reprezentată de o combinație echilibrată între acțiuni și în cazul în care este posibil, alte instrumente, precum instrumente de fonduri proprii de nivel 1 suplimentar sau instrumente de fonduri proprii de nivel 2 (conform articolului 52 sau 63 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013), sau alte instrumente care pot fi complet transformate în instrumente de fonduri proprii de nivel 1 de bază sau reduse, care, în fiecare caz, să reflecte în mod adecvat calitatea creditului Grupului pe bază continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile. Astfel, cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de performanță este platită în acțiuni BT, achiziționate de Bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan.

Aceleași principii se aplică și pentru “personalul identificat” din cadrul subsidiarelor Grupului Financiar al Băncii Transilvania, cu excepția:

- subsidiarelor de mici dimensiuni pentru care prevederile privind plata în instrumente, amânarea și intrarea în drepturi nu se aplică dacă au avut active ce au în medie și pe bază individuală, o valoare egală sau mai mică de 1 miliard de euro în perioada de 4 ani imediat anterioară exercițiului financiar curent. În cazul în care valoarea activelor este mai mare de 1 miliard de euro, aceste prevederi se aplică doar în cazul unei remunerații variabile anuale totale mai mari de 50.000 euro brut și în cazul în care remunerația variabilă anuală totală reprezintă mai mult de 1/3 din remunerația totală anuală a respectivului membru al personalului, fiind incident în acest context principiul proporționalității și nematerialității riscului așa cum este definit în reglementările aplicabile și conform practicilor de remunerare de la nivelul Grupului Financiar BT.

- subsidiarelor de investitii și a celor din Republica Moldova, care se supun unor reglementări specifice țării sau domeniului din care fac parte. Astfel:
 - In BT Asset Management S.A.I. S.A. pentru Personalul Identificat remunerația variabilă se acordă 50% în lei și 50% unități de fond, cu aplicarea principiilor de amanare și plată conform politicii de remunerare specifice companiei, aliniate reglementărilor legale aplicabile sectorului de activitate;
 - In Victoriabank pentru Personalul Identificat remunerația variabilă se acordă 50% în MDL și 50% în instrumente legate de acțiunile TLV ale societății-mamă Banca Transilvania de tip shadow shares, cu aplicarea principiilor de amanare și plată conform politicii de remunerare specifice companiei, avizate de Banca Națională a Moldovei și aliniate reglementărilor legale aplicabile în Republica Moldova;
 - In BT Leasing Moldova pentru Personalul Identificat minim 50% din remunerația variabilă se acordă în acțiuni TLV ale societății-mamă Banca Transilvania, cu aplicarea principiilor de amanare și plată conform politicii de remunerare specifice companiei, aliniate reglementărilor legale aplicabile în Republica Moldova;
 - BT Capital Partners S.A. pentru Personalul Identificat minim 50% din remunerația variabilă se acordă în acțiuni TLV ale societății-mamă Banca Transilvania, cu aplicarea regulamentului specific cu privire la excluderile de la amanare și plata în instrumente aplicabile, respectiv Directiva (UE) 2019/2034 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind supravegherea prudențială a firmelor de investiții și de modificare a Directivelor 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE și 2014/65/UE.

Informatiile cantitative conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr.575/2013 referitor la cerintele de publicare de informatii privind politica de remunerare sunt publicate pe site ul Bancii Transilvania.

