



**Raport non-financiar de mediu,  
social și de guvernantă 2019**

**BANCA  TRANSILVANIA**

# Background

Pentru Banca Transilvania, implicarea socială și sustenabilitatea înseamnă responsabilitate și transparență, construirea unor relații pozitive, pe termen lung, cu stakeholderii, diferite de cele de banking. BT susține spiritul antreprenorial românesc, afacerile responsabile, creșterea durabilă, calitatea, solidaritatea, responsabilitatea și implicarea.

Povestea băncii a început în România, în 1994, cu mult curaj și cu 46 de antreprenori care au pus bazele uneia dintre cele mai de succes povești de dezvoltare a capitalului românesc, astăzi, cel mai mare grup financiar din România. BT a crescut de la an la an, de la o echipă de 13 persoane la peste 10.000, dar și la 500 de sucursale și agenții în peste 180 de localități din trei țări: România, Italia și Republica Moldova. A crescut de la primul client, la peste 3 milioane de clienți.

Banca este unul dintre cele mai puternice branduri românești. BT are aproape 18% cotă de piață și a urcat 100 de locuri în clasamentul Brand Finance Banking 500 2020, publicat de The Banker, cu o creștere de 53% a valorii de brand de până la 370 milioane USD, respectiv a ratingului de la triplu -A la (AAA-), față de 2019.

Unul dintre cei mai activi susținători ai proiectelor sociale și educaționale, cu o medie de 25 milioane de lei investiți anual în sport, comunități și educație, banca susține anual peste 1.000 de proiecte de implicare și responsabilitate socială.

Acest raport este o autoevaluare a activității non-financiare BT din 2019, realizat ținând cont de Global Reporting Initiative (GRI). Informațiile sunt pentru toți cei interesați de modul în care Banca Transilvania se implică în viața românilor și în România de azi și de mâine.

## Cuprins:

- Structura Comitetului Conducătorilor și a Consiliului de Administrație
- Comitetele Consiliului de Administrație
- Relația cu investitorii / acționarii
- Ce înseamnă pentru BT responsabilitatea socială și sustenabilitatea. Landscape
- Valori, domenii și obiectivele implicării băncii
- BT pentru economie
- BT pentru societate
- BT pentru mediu
- Politica BT privind diversitatea
- Principii privind respectarea drepturilor omului
- Practici privind combaterea corupției și a dării de mită
- Protecția împotriva activităților de spălare de bani

# Structura top managementului BT

## Structura Comitetului Conducătorilor



### **Ömer Tetik**

din iunie 2013  
Director General Chief Executive Officer (CEO)



### **Luminița Runcan**

din septembrie 2014  
Director General Adjunct – Deputy CEO  
Chief Risk Officer (CRO)



### **Gabriela Nistor**

din august 2013  
Director General Adjunct Retail Banking  
Deputy CEO  
Retail Banking



### **Leontin Toderici**

din august 2013  
Director General Adjunct – Deputy CEO  
Chief Operations Officer (COO)



### **Tiberiu Moisă**

din mai 2016  
Director General Adjunct Banking pentru  
IMM – Deputy CEO  
Banking for SMEs



### **George Călinescu**

din septembrie 2013  
Director General Adjunct – Deputy CEO  
Chief Financial Officer (CFO)



### **Mihaela Nădășan**

din octombrie 2018  
Director General Adjunct Instituții  
și Piețe Financiare Corporate  
Deputy CEO





# Consiliul de Administrație BT

## Structura Consiliului de Administrație



**Horia Ciorcilă**

Președinte



**Thomas Grasse**

Vicepreședinte



**Vasile Pușcaș**

Membru



**Ivo Gueorguiev**

Membru



**Doru Lionăchescu**

Membru



**Costel Ceocea**

Membru



**Mirela Ileana Bordea**

Membru



# Comitetele Consiliului de Administrație

## Comitetul de Audit

Ivo Gueorguiev  
Președinte

Thomas Grasse  
Membru

Doru Costel Lionăchescu  
Membru

## Comitetul de Remunerare și Nominalizare

Horia Ciorcilă  
Președinte

Ivo Gueorguiev  
Membru

Vasile Pușcaș  
Membru

## Comitetul de Administrare a Riscurilor

Thomas Grasse  
Președinte

Ivo Gueorguiev  
Membru

Costel Ceocea  
Membru

## Relația cu acționarii/investitorii

Desfășurarea Adunărilor Generale a Acționarilor, precum și reglementările privind drepturile și obligațiile acționarilor, sunt cele reglementate prin Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale precum și prin celelalte reglementări legale în materie.

Banca emite rapoarte informative periodice, prin care sunt informați acționarii Băncii, precum și investitorii. În 2019 au avut loc 4 teleconferințe cu investitorii.

Datele de contact în ceea ce privește relația cu investitorii sunt următoarele:

- Tel: + 40 264 407 150
- Fax: + 40 264 301 128
- [investor.relations@btrl.ro](mailto:investor.relations@btrl.ro)
- [www.bancatransilvania.ro/en/investor-relations](http://www.bancatransilvania.ro/en/investor-relations)
- [www.bancatransilvania.ro](http://www.bancatransilvania.ro)
- [facebook.com/BancaTransilvania](https://facebook.com/BancaTransilvania)
- [twitter.com/b\\_Transilvania](https://twitter.com/b_Transilvania)
- [linkedin.com/company/banca-transilvania](https://linkedin.com/company/banca-transilvania)

Banca Transilvania pregătește în fiecare an un calendar de comunicare financiară, pentru informarea acționarilor săi, acest calendar fiind publicat atât pe site-ul BT ([www.bancatransilvania.ro/en/investor-relations/financial-calendar/](http://www.bancatransilvania.ro/en/investor-relations/financial-calendar/)), cât și pe site-ul Bursei de Valori București ([www.bvb.ro](http://www.bvb.ro)).

# Ce înseamnă pentru BT responsabilitatea socială și sustenabilitatea. Landscape

Ca parte a comunității, BT dorește să dea ceva înapoi comunității, dar și să fie un bun cetățean și un bun vecin.

Ca lider al sistemului bancar românesc, Banca Transilvania contribuie la creșterea industriei, oferă acces la servicii și produse pentru peste 3 milioane de persoane care lucrează cu BT și este un trend setter din multe puncte de vedere.

La nivel de societate, fiind principalul susținător al economiei românești, banca susține spiritul antreprenorial românesc și contribuie prin finanțări la dezvoltarea și transformarea mai multor industrii.

## Landscape:

Societate	BT susține spiritul antreprenorial românesc Contribuie la dezvoltarea și transformarea mai multor industrii		
Industria bancară	BT contribuie la creșterea industriei bancare Acces la servicii și produse Trend setter		
Comunitate	BT dă ceva înapoi comunității BT, un bun cetățean și un bun vecin		
Banca Transilvania	Good business Human banking		
	Banca Transilvania	Comunitate	Industria bancară
			Societate



## Valorile în jurul cărora este construită abordarea BT de responsabilitate socială și sustenabilitate:

**Respect:** Totul începe și merge înainte cu respectul față de oameni și aspirațiile lor

**Curaj:** Mergem mereu mai departe

**Responsabilitate:** Stim foarte bine care este rolul nostru în relația cu clienții, acționarii și societatea.

### Domeniile în care BT se implică prin activitățile sale:

Antreprenoriat, educație, social, sport, medical, mediu

Obiectivele activităților BT de responsabilitate socială și sustenabilitate:

- Susținerea economiei românești și a antreprenorilor
- Implicarea în viața comunității din care BT face parte
- Susținerea ideilor noi
- Facilitarea accesului comunităților la informații, know-how
- Suport, solidaritate
- Să fie prietenoasă cu mediul

## BT pentru economie (2019)

Banca Transilvania a fost cel mai mare finanțator al economiei și în 2019:

- Activele Grupului Financiar Banca Transilvania au ajuns la finele anului trecut la 91,7 miliarde lei, iar creditele au crescut până la 40,35 miliarde lei.
- Profitul net consolidat al Grupului BT este de 1.847,89 milioane lei, din care cel al Băncii este de 1.620,51 milioane lei.
- Profitul operațional al Băncii a crescut la 2.131,86 milioane lei datorită eficientizării și consolidării businessului.
- Depozitele clienților au ajuns la nivel de Grup la 77,04 miliarde lei, din care 51,67 miliarde lei sunt depozite ale clienților persoane fizice, iar 25,37 miliarde lei, depozite ale persoanelor juridice.
- 223.000 de împrumuturi pentru companii și persoane fizice au fost acordate în 2019.
- 25 milioane de lei investiți în comunități, educație și sport în peste 1.000 de proiecte de implicare și responsabilitate socială, în 2019.
- Peste 3,2 milioane de clienți.

### Reprezentanții BT, despre 2019:

*Pentru BT, 2019 a fost un an bun, am crescut sustenabil, iar rezultatele demonstrează situația noastră financiară solidă. Ca lider de piață avem responsabilități pe măsură față de România și știm că rolul nostru este esențial pentru finanțarea economiei și ambițiilor românilor. Încercăm să facem mai mult decât banking, să inspirăm și să motivăm oamenii, atenți la preocupările acestora, fie că este vorba de colegi, clienți sau parteneri ai băncii. În 2020 continuăm investițiile în tehnologie și inovație pentru perfecționarea serviciilor noastre pentru clienți. Continuăm să creștem rolul nostru în economie, urmărim provocările pieței, dar și eventualele oportunități.*

# BT pentru societate, pentru oameni (2019)

## BT pentru societate. Implicare și responsabilitate socială

În 2019, 25 milioane de lei investiți în comunități, educație și sport în peste 1.000 de proiecte de implicare și responsabilitate socială. Câteva exemple:

### CENTENARUL MARII UNIRI

- Susținerea producției documetarului Maria-Inima României, ocazie cu care au fost aduse la lumină informații din 11 arhive internaționale, primele imagini color cu Regina Maria, precum și înregistrări cu vocea ei.
- Susținerea unui eveniment simbol pentru comunitatea de români din Italia: luminarea în culorile României a Columnei lui Traian, în Roma.
- 100 de ani de la înființarea UBB - simbol al orașului Cluj-Napoca, fiind probabil cea mai bine văzută universitate din țară. UBB are și un impact considerabil în viața economică a Transilvaniei. Proiectul a avut atât o componentă academică – conferințe și seminării academice, dar și o componentă de mass market, componentă prin care BT a ajutat UBB să anunțe populația despre începuturile universității.

### SPORT

- BT a continuat să se implice în sport, investind în programe, competiții, cluburi și federații. Este cel mai mare fan al baschetului românesc – prin susținerea Federației Române de Baschet, a echipelor naționale, clubului U-Banca Transilvania Cluj-Napoca, inclusiv a academiei în cadrul căreia peste 600 de copii învață să joace baschet. De asemenea, susține competiții de baby și mini baschet care adună anual peste 1.000 de copii.

### ARTA SI CULTURA

- Centrul Cultural Clujean – diverse programe care conțin inițiative interdisciplinare care abordează o varietate de teme: artă contemporană, bunăstarea emoțională și mentală, educația culturală și artistică, regenerarea urbană, conectarea comunităților, incluziunea socială, industriile culturale, dezvoltarea rurală, inovare socială și urbană etc..
- TIFF – Transylvania International Film Festival - Cel mai mare eveniment din România dedicat filmului și industriei cinematografice a atras între 31 mai și 9 iunie, la Cluj, peste 130.000 de participanți. Recordul de bilete vândute stabilit anul trecut a fost menținut: 95.000 de bilete, chiar dacă festivalul a continuat să ofere și la această ediție, zeci de evenimente la care accesul publicului este liber.
- Parteneri ai festivalului Internațional Wake Up Europe - Timp de 3 zile, între 17 și 19 mai 2019, Clujul a devenit capitala deșteptării naționale înaintea alegerilor europarlamentare. Frontline Club Bucharest, organizatorii ediției românești a festivalului pan-european Wake Up Europe, alături de invitați din mass media, mediul universitar și mediu de afaceri, chestionează viitorul Uniunii Europene, încercând să găsească, împreună cu publicul clujean, răspunsuri concrete.

## CAUZE SOCIALE

- Clujul Are Suflet, cel mai mare proiect de implicare socială BT, a continuat să susțină tineri fără posibilități să își continue școala, să se califice și să își găsească un loc de muncă.
- Campania de donații prin BT Pay pentru Asociația Little People. Asociația este una dintre cele mai importante asociații care se ocupă direct de ajutorul tinerilor din centrele oncopediatrie din țară (Cluj, Timișoara, Iași și București). La fiecare donație făcută prin BT Pay către numărul de telefon asignat acestei campanii, BT a donat 5 lei. În total au avut loc 640 de transferuri. Donațiile au fost direcționate către proiectul lor, platforma Sunt OK! – platformă de teleterapie online pentru tinerii afectați de cancer.
- Grădinița Malteză – ajută copiii cu dizabilități severe (neurologice, motorii grave și autism), pentru a le oferi diverse tipuri de terapie și pentru a-i ajuta să se integreze mai ușor în comunitate. BT a susținut activitatea specifică pentru a oferi în continuare accesul la terapie în mod gratuit.

## BT susține educația financiară și antreprenorială

- Prin BT Club, Banca a susținut anul trecut peste 42 de conferințe, seminarii la care au participat peste 6.000 de antreprenori. Membrii clubului au avut ocazia să învețe despre comunicare, eCommerce, educație financiară, start-up și vânzări.
- Banca a continuat programul Bucureștiul Întreprinzător cu sesiuni de mentorat și cu prezentarea unor oameni celebri care au fost dispuși să transmită din celebritatea unor antreprenori mai puțin cunoscuți din București.
- EntrepreNation City Start - organizat în parteneriat cu The Entrepreneurship Academy (EA), prima facultate din Sud-Estul Europei dedicată antreprenoriatului, pentru competiția națională EntrepreNation CityStart, destinată liceenilor și studenților în anul I pasionați de business, management, antreprenoriat și intraprenoriat. Prima competiție națională de antreprenoriat destinată studenților și elevilor de liceu (17-21 de ani). Au participat peste 230 de tineri la competițiile EntrepreNation CityStart din București, Brașov, Galați, Iași, Craiova, Timișoara, Cluj-Napoca și Constanța.
- BT a continuat parteneriatul cu Fundația Romanian Business Leaders, prin programul „Vreau să fiu Antreprenor”. 3.107 participanți (15 comunități locale, peste 100 tineri implicați în comunități), peste 60 speakeri (antreprenori și intraprenori), 31 evenimente (20 orașe, 17 județe, România și Republica Moldova). Vreau să fiu Antreprenor este un proiect creat de către antreprenorii de azi pentru antreprenorii de mâine ai României. Scopul este acela de a crește percepția valorii antreprenoriatului în rândul elevilor și studenților din România. Conferințele se desfășoară în cadrul liceelor sau universităților și au un număr de 100 de participanți liceeni și studenți.
- Banca Transilvania continuă să susțină educația la școlile de business internaționale din România, prin oferirea, începând cu acest an, a Bursei BT Roberto Marzanati la Executive MBA University of Hull. Bursa este în valoare de 15.000 de euro și acoperă integral taxa ambilor ani de școlarizare. Diploma de absolvire este internațională, acordată de University of Hull.



## **BT pentru angajați**

### **Managementul resurselor umane (31.12.2019)**

- Numărul total de angajați BT: 8.826 persoane (31 decembrie 2018: 8.263 persoane);
- Numărul angajaților activi BT: 7.797 angajați;
- Vârsta medie a angajaților: aproape 37 de ani;
- Componentă: 75% femei și 25% bărbați;
- Rata de fluctuație a personalului: 15,6%.

### **În 2019 prioritățile activităților de resurse umane au fost următoarele:**

- Selecția și recrutarea de calitate și la timp;
- Dezvoltarea profesională și personală continuă a tuturor colegilor;
- Managementul carierei pentru colegii cu potențial;
- Dezvoltarea competențelor de leadership și de management personalizat pentru fiecare nivel de management;
- Completarea și diversificarea pachetului de beneficii și nu în ultimul rând facilitarea implementării unei structuri și organizări noi a direcțiilor tehnice.

### **Modificări organizaționale**

Un proiect important al anului 2019 a fost reorganizarea Direcțiilor Tehnice cu scopul de a crește viteza de livrare a proiectelor și pregătirea Grupului Financiar BT pentru viitor.

Ca efect al reorganizării au fost definite noi roluri și au fost identificate noi competențe pentru dezvoltarea cărora s-au organizat programe de învățare.

### **Recrutare**

Recrutarea de personal a reprezentat și în anul 2019 un punct important pe agenda Direcției de Resurse Umane. S-a păstrat același profil al candidaților selectați pentru posturile vacante: abilități bune de comunicare, grija pentru client și atenție la detalii. Cele trei criterii reprezintă un pilon important în ceea ce privește recrutarea în Banca Transilvania.

Planul de cariera BT este un program dezvoltat pentru a asigura predictibilitate și transparență cu privire la posibilitățile de promovare laterală și majorare salarială, în cadrul aceleiași funcții. A fost gândit pentru funcțiile operaționale, comerciale și de analiză din rețea, urmând a se implementa un program similar și pentru personalul Centralei BT.

Programul a debutat în septembrie 2019 cu primul exercițiu având ca rezultat un număr de 273 de angajați promovați.

## Programe de tip Internship adresate studenților - BT Journey

Proiectul BT Journey, adresat studenților și masteranzilor, program plătit în totalitate de Banca Transilvania, a continuat și în 2019. Studenții au avut posibilitatea de a cunoaște mediul bancar din interior și de a observa și a asimila cât mai multe noțiuni bancare.

Pe parcursul anului au fost organizate 4 stagii de practică, unul dedicat studenților cu profil tehnic și 3 dedicate studenților cu profil economic.

Programul de internship, adresat studenților cu profil tehnic, s-a desfășurat pe parcursul a două luni, în perioada, având un număr total de 20 de participanți, studenți din cadrul Universității Tehnice Cluj-Napoca. Pe parcursul celor 8 săptămâni, studenții, îndrumați de tutore și susținuți de experți din BT, au avut ocazia să cunoască activitatea colegilor din departamentul IT, respectiv Transformare Digitală. Din totalul celor 20 de studenți, 5 au fost parte din programul finanțat de Uniunea Europeană „Fă primul pas spre o carieră de succes”.

După finalizarea stagiilor de internship, au rămas, în cadrul Bancii Transilvania, angajați în departamentele tehnice, 8 studenți.

## Stagiu de practică pentru studenții cu profil economic

În anul 2019 au fost desfășurate 3 stagii de practică adresate studenților cu profil economic, prin intermediul cărora participanții au avut ocazia să învețe banking - teorie și practică - de la echipa Băncii Transilvania, atât în cadrul unităților teritoriale cât și în Sediul Central al BT. Durata fiecărui stagiu de practică a fost de 3 săptămâni, astfel:

- 50 de studenți în perioada 20.05.2019 – 07.06.2019 în centrele universitare Arad, Cluj, Constanța și Sibiu;
- 23 de studenți în perioada 08.07.2019 – 26.07.2019 în centrul universitar Cluj;
- 80 de studenți în perioada 02.12.2019 – 23.12.2019 în centrele universitare Arad, Bacau, Cluj, Iași, Sibiu și Timișoara.

Din totalul studenților care și-au desfășurat practica pe parcursul anului 2019 în Banca Transilvania 60 au fost angajați pe poziții full-time, part-time sau diferite proiecte pe perioadă determinată.

Cele de mai sus ne-au validat încă o dată succesul de care s-au bucurat programele de internship derulate de BT în anul 2019.

## Programe de dezvoltare dedicate angajaților

**GROW** (Get Ready Open Wings) este un proiect complex de dezvoltare destinat tuturor managerilor din bancă. Factorul diferențiator al acestui proiect îl reprezintă gradul mare de personalizare, în special pentru funcțiile de conducere din rețea, alocând un număr mare de resurse (umane, de timp și financiare) etapei de analiză a nevoilor de dezvoltare. Acest program și-a propus să reevalueze potrivirea dintre competențele manageriale necesare funcțiilor de conducere a liniilor de business din rețea și competențele deținute efectiv de managerii noștri, obiectivul final fiind construirea de planuri concrete de dezvoltare individuală pentru reducerea/eliminarea diferențelor între profilul de competențe ideal (Best Fit) și cel real. Profilele ideale (Best Fit) au fost construite în așa fel încât să cuprindă acele comportamente care contribuie în mod constructiv la binele/succesul unei echipe și care, au drept scop obținerea de rezultate pozitive (business și wellbeing).

Toate programele din cadrul proiectului GROW au la baza trei piloni principali pe care BT construiește relația cu angajații săi: Coaching, Communication, Care. Sub umbrela proiectului se încadrează următoarele programe de dezvoltare:

- **START Growing:**  
Program dedicat managerilor noi din BT, manageri din primul nivel de conducere, care au în subordine exclusiv funcții de execuție. Are o durată de 3 luni, înglobând metode diferite de învățare: workshop experiențial, module de învățare în format online și suport pentru transferul cunoștințelor în practică;
- **Keep Growing:**  
Program adresat celui de-al doilea nivel de conducere, dezvoltat în colaborare cu o companie de training de top din România; programul se desfășoară pe parcursul unui an, are la baza aceiași piloni de mai sus, însă personalizat pe specificul job-ului;
- **Enjoy Growth:**  
Program adresat managerilor seniori în colaborare cu profesori de la o prestigioasă școală de business din Londra, având ca principal obiectiv pregătirea acestora pentru gestionarea unei organizații tot mai mari și mai complexe. Programul se întinde pe o durată de un an și abordează teme precum: Innovation, Decision Making, Exploiting Disruption in a Digital World, Leading Businesses into the Future, etc.

## **Evaluarea performanței**

În 2019 procesul de evaluare continua sa fie adus mai aproape de oameni, și în acest sens am dezvoltat în platforma existentă noi funcționalități.

Procesul de management al performanței urmează să fie revizuit în 2020 scopul fiind acela de a-l face și mai flexibil, în timp real, despre oameni și rezultatele acestora, cu accent pe creșterea continuă și rapidă de competențe, prin re-skilling și up-skilling sau alte metode de dezvoltare.

## **Beneficii**

La Banca Transilvania, una dintre preocupările noastre majore legate de angajați este aceea de a construi mecanisme de motivare a acestora, scopul final fiind acela de a face din BT locul unde oamenii au ocazia să învețe, să crească și să se simtă mai bine în echipă.

Astfel, în 2019 au fost adăugate beneficiile în sfera îngrijirii sănătății și prevenției îmbolnăvirii atât în ceea ce-i privește pe angajați cât și copiii minori ai acestora, timp liber suplimentar.

Screening-ul salvează vieți – program de prevenție a celor mai frecvente tipuri de cancer, dezvoltat și derulat împreună cu partenerul Rețeaua de Clinici Regina Maria, a continuat și în anul 2019. Programul se adresează fiecărui angajat al Grupului Financiar Banca Transilvania și cuprinde investigații de specialitate pentru detectarea, în cazul femeilor, a 4 tipuri de cancer (sân, col, piele și colon), iar în cazul bărbaților a 3 tipuri de cancer (piele, colon și prostată).

Ne mândrim cu faptul că Banca Transilvania este prima și singura companie din România care desfășoară un astfel de program disponibil pentru toți angajații săi. Toate investigațiile din program se efectuează gratuit, o dată la fiecare doi ani.

## BT, prietenoasă cu mediul

În anul 2019 am avut 3 acțiuni de împădurire:

- Pădurea Transilvania 5.0 - Sânmihaiu de Câmpie (Bistrița-Năsăud), 10 hectare/1500 voluntari
- Completarea Pădurii Transilvania 5.0, Sânmihaiu de Câmpie (județul Bistrița). Deoarece rata de prindere în primăvara a fost de 55% am plantat în toamnă încă 22.500 de puiiți, mai exact gorun, împreună cu Tășuleasa Social.
- Acțiunea de împădurire de la Buzău (Săpoca), 1 hectar de puiiți de foioase, împreună cu CERT Transilvania.

BT acordă, de asemenea, atenție sporită respectării legislației de mediu și a legislației sociale în vigoare, utilizării practicilor de mediu și sociale adecvate, reprezentând factori relevanți în demonstrarea unui management eficient al afacerilor. BT are certificat internațional "clădire verde" pentru anumite spații destinate activității, pentru care a ales dotări, echipamente și tehnologii de ultimă generație, cu eficiență energetică sporită, în vederea minimizării impactului asupra mediului înconjurător.





## Politica BT privind diversitatea

Această politică are drept scop stabilirea modului de promovare a diversității în cadrul Grupului în organul de conducere (Consiliul de Administrație cât și Comitetul Conducătorilor). Grupul Financiar Banca Transilvania recunoaște și susține beneficiile unui organ de conducere diversificat în vederea sporirii calității performanțelor sale.

Principiile descrise în prezenta Politică sunt aplicabile pentru toate entitățile din cadrul Grupului Financiar BT.

Administrația Băncii Transilvania este încredințată de către Adunarea Generală a Acționarilor unui Consiliu de Administrație ales pentru câte un mandat cu durata de 4 ani, compus din 7 administratori, aleși de către acționari, în cadrul AGA, fie cu ocazia expirării mandatului, fie punctual, în situația existenței unuia sau mai multor posturi vacante. Criteriile de eligibilitate în Consiliul de Administrație sunt cele prevăzute în legislația specifică, precum și cele prevăzute în Actul Constitutiv al Băncii Transilvania SA.

Consiliul de Administrație desemnează membrii Comitetului Conducătorilor, având în vedere recomandările Comitetului de Remunerare și Nominalizare. La nivelul Băncii Transilvania S.A., organul de conducere este reprezentat de către membrii Consiliului de Administrație și ai Comitetului Conducătorilor.

În vederea realizării unei dezvoltări durabile și echilibrate, Banca Transilvania percepe creșterea diversității la nivel de organ de conducere ca un element esențial în sprijinirea atingerii obiectivelor sale strategice. În proiectarea structurii organului de conducere, având în vedere considerentele privind diversitatea, au fost avute în vedere inclusiv, dar fără a se limita la sex, vârsta, profile culturale și educaționale, etnie, experiența profesională, abilități, cunoștințe precum și vechimea în muncă. Toate numirile în cadrul organului de conducere se bazează pe meritocrație, iar candidații vor fi luați în considerare pe baza unor criterii obiective, ținând seama de beneficiile diversității acestui organ.

Banca Transilvania S.A. subliniază faptul ca, deși diversitatea și varietatea de experiențe și puncte de vedere reprezentate în organul de conducere ar trebui să fie întotdeauna luate în considerare, un candidat nu ar trebui să fie nici ales nici exclus, exclusiv sau în mare parte, pe motiv de rasă, culoare, sex, origine națională sau orientare sexuală. În selectarea unui candidat, Comitetul de Remunerare și Nominalizare evaluează cu prioritate abilitățile, experiența națională și internațională sau profilul cultural care ar completa organul de conducere existent, recunoscând faptul ca activitățile și operațiunile Băncii sunt diverse și de natură națională cu impact global.

Reflectând caracterul global al activității bancare, directorii și administratorii Băncii Transilvania sunt cetățeni ai României cât și cetățeni și rezidenți în alte state membre. Majoritatea Directorilor și Administratorilor BT provin din medii bancare interne și internaționale.

Banca Transilvania S.A. apreciază ca, în timp ce organul de conducere nu trebuie să adere la un număr fix de directori, în general, un organ de conducere format din 6-14 membri oferă un grup suficient de mare și divers de a aborda problemele importante cu care se confruntă instituția de credit fiind în același timp suficient de mici pentru a încuraja implicarea personală și discuții constructive.

Actualii directori și administratori ai Băncii Transilvania S.A. trebuie să fi ocupat funcții de conducere în diferite organizații sau în cadrul Băncii Transilvania, demonstrând capacitatea lor de a exercita atribuții de conducere aferente posturilor de management la nivel de vârf sau de administrare a Băncii. Aceștia au fost membri executivi în cadrul unor instituții internaționale de prestigiu, unde și-au dezvoltat abilitățile și experiența în ceea ce privește strategia și dezvoltarea afacerilor, inovația, operațiunile, managementul de brand, finanțele, conformitatea, asumarea de decizii și gestionarea riscurilor. Aceste abilități precum și experiența acumulată le permite să ofere o judecată sănătoasă în ceea ce privește problemele cu care se confruntă o companie internațională în mediul de astăzi, asigurând supravegherea acestor zone în Bancă și de evaluarea performanțelor BT.

Toți membrii organului de conducere au de asemenea o experiență semnificativă în guvernarea corporativă și supravegherea afacerilor complexe prin statutul lor de directori executivi, directori, administratori sau alte funcții relevante în cadrul altor instituții mari.

Unii dintre administratorii Băncii au experiențe relevante în domenii specifice instituțiilor financiar-bancare, cum ar fi audit, risc, piața de capital. Toate aceste abilități și experiențe sunt relevante pentru strategiile actuale precum și în vederea încurajării dezvoltării Băncii, permițând administratorilor și directorilor să ofere perspective de evoluție diverse, sfaturi valoroase și puncte de vedere critice cu privire la noi oportunități de afaceri, lansări de produse, abordarea unor piețe noi, soluții pentru problemele cu care se confruntă instituția precum și sistemul bancar atât la nivel local cât și la nivel național.

## **Obiective măsurabile în vederea menținerii standardelor de diversitate la nivelul organului de conducere al Băncii Transilvania**

Selectarea candidaților se va baza pe o serie de perspective de diversitate, inclusiv, dar fără a se limita la sex, vârstă, profil cultural și educațional, etnie, experiență profesională, abilități, cunoștințe și vechimea în muncă. Decizia finală se va baza pe merit și contribuția pe care candidații selectați o vor aduce în cadrul organului de conducere. Compoziția organului de conducere (inclusiv sex, etnie, vârstă, vechime), va fi comunicată periodic prin intermediul website-ului Băncii Transilvania.

Consiliul de Administrație cât și Comitetul Conducătorilor Băncii Transilvania percep diversitatea ca un factor în alegerea membrilor organului de conducere, recunoscut fiind ca diversitatea promovată în compoziția organului de conducere oferă beneficii semnificative Băncii. Comitetul de Remunerare și Nominalizare utilizează o serie de criterii în selectarea candidaților pentru funcția de administrator și director, inclusiv diversitatea de fond.

Banca Transilvania S.A. consideră că un posibil membru eligibil al organului de conducere trebuie să fie capabil să lucreze într-un mod colegial cu persoane din medii educaționale, culturale și de afaceri diverse și trebuie să aibă competențe care completează atribuțiile membrilor existenți.

Banca Transilvania S.A. încurajează, de asemenea, prezența membrilor de sex feminin în cadrul organului de conducere în vederea asigurării echilibrului și a unei performanțe ridicate a societății. Totuși Banca Transilvania S.A. apreciază că numirea unui membru în cadrul organului de conducere nu se poate face doar în baza genului, având în vedere că astfel de practici conduc la discreditarea competenței și independenței acestuia.

Astfel, considerăm că dezvoltarea eficientă și durabilă a Băncii se poate realiza prin asigurarea unui cadru de creștere și dezvoltare personală a angajaților de sex feminin (în aceleași condiții cu cei de sex masculin).

În acest sens, menționăm că, în 2019, numărul angajaților de sex feminin care au participat la cursuri de pregătire profesională a fost de aproximativ 76% din total angajați. De asemenea menționăm că la nivelul angajărilor care s-au făcut la nivel de Directori Executivi, aproximativ 85% din cei numiți în aceste funcții au fost de sex feminin. Se consideră astfel îndeplinită ținta Băncii Transilvania de creștere a reprezentării sexului feminin în organul de conducere al Băncii. La nivelul Comitetului Conducătorilor, Consiliul de Administrație a decis reînnoirea mandatelor următorilor conducători: Ömer Tetik, Luminița-Delia Runcan, Gabriela-Cristina Nistor, Leontin Toderici, George-Răzvan Călinescu, Tiberiu Moisă, mandatele aferente celorlalți membri ai organului de conducere rămânând în vigoare și neschimbate. Banca Transilvania a considerat că Comitetul Conducătorilor, în actuala compoziție, îndeplinește cerințele de diversitate per ansamblu, în conformitate cu practicile de diversitate la nivelul Băncii.

Banca Transilvania S.A. dezvoltă deja un spațiu de creștere durabilă a angajaților săi, prin intermediul cursurilor profesionale care sunt oferite fără discriminare de orice fel angajaților săi în funcție de nevoi, tipologia muncii prestate și a funcției exercitate.

## **Monitorizarea și raportarea**

Comitetul de Remunerare și Nominalizare va asigura periodic urmărirea cerințelor europene privind componența organului de conducere din prisma diversității.

În scopul de a menține și de a dezvolta un organ de conducere echilibrat, funcțional și eficient, Comitetul de Remunerare și Nominalizare poate, din când în când, să ia în considerare (în momentul numirii unui candidat) și alte atribuții, experiențe sau competențe pe care le consideră relevante la momentul adoptării deciziei.

Astfel, Comitetul de Remunerare și Nominalizare poate lua în considerare diversitatea în evaluarea candidaților la funcția de membru în organul de conducere. Banca Transilvania S.A. consideră că diversitatea raportată la profilul cultural, experiență, abilități, rasă, sex și origine națională este un element important în componența organului de conducere. Comitetul de Remunerare și Nominalizare discută considerente de diversitate în legătură cu fiecare candidat, precum și în mod periodic, în legătură cu componența organului de conducere privită ca un întreg.

Comitetul de Remunerare și Nominalizare conturează un tipar privind abilitățile și caracteristicile corespunzătoare, necesare membrilor organului de conducere, în lumina actualei compoziții a acestuia. Această evaluare include aspecte legate de expertiză (inclusiv experiența internațională și cea legată de sistemul financiar-bancar), independentă, integritate, diversitate și vârstă, precum și abilitățile tehnice legate de operațiunile bancare, producție, finanțe, marketing, tehnologie și de politici publice. Principalele criterii de eligibilitate avute în vedere sunt cele care decurg din cerințele legale, Comitetul asigurându-se că o parte a organului de conducere rămâne independent.

# Principii privind respectarea drepturilor omului

Prezentele principii stabilesc liniile directoare privind respectarea drepturilor omului în activitatea desfășurată de Banca Transilvania precum și de societățile din cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania.

Banca susține, prin intermediul practicilor de răspundere socială, spiritul antreprenorial românesc, afacerile responsabile, creșterea durabilă, calitatea, solidaritatea, responsabilitatea, implicarea și construirea unor relații pozitive cu părțile interesate, altele decât cele de banking. În aplicarea politicilor de răspundere socială, Banca Transilvania depune toate diligențele pentru a asigura o respectare continuă a drepturilor fundamentale ale omului, încurajând și dezvoltând în mod continuu bunele practici în acest domeniu.

Banca Transilvania este o instituție de credit înregistrată în România, desfășurându-și activitatea în România și Italia. Subsidiarele Băncii Transilvania își desfășoară activitatea în România precum și în Republica Moldova. În acest context, Banca Transilvania și subsidiarele sale își reafirmă angajamentul de a respecta normele europene și naționale privind protecția drepturilor omului, inclusiv dar fără a se limita la drepturile consacrate în Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

În acest sens, Banca Transilvania și societățile din cadrul Grupului Financiar BT îndeplinesc:

- În legătura cu angajații din cadrul Grupului Financiar BT, Banca Transilvania și subsidiarele respectă toate cerințele privind protecția drepturilor omului, descurajează orice practică internă care ar putea să afecteze și/sau să lezeze drepturile fundamentale ale angajaților săi. De asemenea, BT încurajează dezvoltarea cunoștințelor angajaților privind drepturile omului, pentru a se asigura de respectarea acestor cerințe în relațiile lor cu clienții și nu numai. Orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului de către angajații din cadrul Grupului Financiar BT este sancționată în conformitate cu prevederile legale și cu normele interne ale Băncii.
- În raport cu comunitatea, Banca Transilvania și subsidiarele sale depun toate diligențele necesare pentru a asigura un standard înalt de respectare a drepturilor omului. Mai mult decât atât, prin intermediul activității fundațiilor sale (Fundația Clujul are Suflet, Fundația Caritatea BT etc.), Banca Transilvania susține comunitatea în atingerea valorilor susținute de BT, asigurând sprijin pentru comunitate și o mai bună comunicare și înțelegere la nivel social.
- În raport cu societățile cu care încheie relații de afaceri, în procesul de selecție al terților colaboratori este acordată o atenție maximă, în vederea inițierii unor colaborări doar cu acele entități care își asumă respectarea principiilor prezentului document, activitățile acestora fiind monitorizate în mod adecvat, în concordanță cu prevederile legale aplicabile.



## Practici privind combaterea corupției și a dării de mită

Societățile din cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania nu tolerează nicio formă de mită și/sau corupție. Niciun angajat/membru al Organului de Conducere al unei societăți din cadrul Grupului Financiar BT nu va accepta și nu va acorda nici un avantaj necorespunzător de orice fel (stimulente), indiferent dacă persoana care oferă sau solicită un astfel de avantaj lucrează în sectorul public sau cel privat. De asemenea, este interzisă oferirea sau primirea oricărei forme de mită, sau practicarea traficului de influență, direct sau prin interpuși.

Prin urmare, oricare din următoarele activități sunt strict interzise:

- Primirea de bani sau alte foloase de la clienți sau terți pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau pentru a interveni pe lângă un salariat/conducător să facă sau să nu facă ceva ce-i intră în atribuțiile de serviciu;
- Plată sau oferirea unui beneficiu care încalcă legile sau reglementările interne;
- Plată sau oferirea unui beneficiu pentru "obținerea" unei afaceri.

Angajații/membrii Organului de Conducere al societăților din cadrul Grupului Financiar BT nu vor efectua niciun fel de plăți facilitate; plățile facilitate sunt „plăți de accelerare” sau „comisioane suplimentare”, de obicei sume mici de bani, neoficiale, înmânate funcționarilor publici sau guvernamentali în scopul de a obține, urgenta sau amâna o acțiune de rutină, la care cineva are acces în temeiul unui drept legal (ex: eliberarea unui permis, a unei licențe, a unui acord sau a unei vize de imigrare, programarea unei inspecții asociate cu executarea contractului, furnizarea de servicii sau eliberarea de produse reținute în vâmi).

Societățile din cadrul Grupului Financiar BT au creat un cadru corect și formalizat pentru selectarea furnizorilor, colaboratorilor, brokerilor, consultanților, intermediarilor și tuturor celorlalte terțe persoane ce acționează în numele societăților din cadrul grupului și care susțin societățile din cadrul grupului în desfășurarea activității.

O atenție maximă este acordată procesului de selecție al terților colaboratori, în vederea inițierii unor colaborări doar cu acele entități care își asumă respectarea principiilor prezentului document, urmând a fi monitorizate activitățile acestora în mod adecvat, în concordanță cu procedurile interne aplicabile.

# Protecția împotriva activităților de spălare de bani

Banca Transilvania asigură monitorizarea tranzacțiilor prin intermediul aplicației AML Mantas, furnizor Oracle. În cadrul aplicației, sunt implementate scenarii reprezentative care asigură o protecție imediată împotriva activităților de spălare de bani, printr-o monitorizare adecvată a:

1. entităților cu grad de risc ridicat;
2. transferurilor rapide de fonduri;
3. tranzacțiilor de mare valoare;
4. rețelelor de conturi, entități și clienți;
5. structurării/evitării pragului de raportare.

Modul de derulare a activității de prevenire și combatere a spălării banilor este urmărit și printr-un proces de control intern al portofoliului de clienți, în baza unor criterii prestabilite.

# Angajamentul BT pentru creștere responsabilă

- Banca Transilvania va continua această direcție și își asumă responsabilitatea ca principal susținător al dezvoltării economiei, al companiilor și al oamenilor prin acordarea de finanțări și contribuția la realizarea unor planuri individuale.
- Suntem parte a comunității și, mai bine spus, parte din comunități, cu sedii și echipe în aproape 180 de localități. Facem #maimultdecâtbanking, thinking green și având grijă de mediu, de natură și încurajându-i și pe alții să facă la fel.
- Dorim să îi inspirăm și pe alții, cum ar fi clienții noștri. Suntem parteneri BERD, IFC și EEEF. Finanțăm proiecte sustenabile individual sau în parteneriat cu instituții financiare internaționale. Ne bucurăm că am fost desemnați drept un exemplu în finanțarea proiectelor mediului de Global Climate Forum. Avem un model de evaluare a riscului de mediu și a responsabilității sociale pe care îl folosim în toate analizele noastre de credit. Pentru că ... we think green.
- Avem CURAJ să schimbăm lucrurile. Dar, pentru a le schimba, vrem să schimbăm gândurile cu care construim orice, zi de zi. Gândurile despre ce avem în jurul nostru: oameni, mediu, transparență, etică și responsabilitate. Gândurile despre ce lăsăm în urmă și mai ales despre ce va urma. Aceasta este matematica noastră: #maimultdecâtbanking.

**Susținem visele românilor. Creștem România.**

