

Explicații punctul 2 de ordinea de zi a AGEA – Răscumpărări acțiuni SOP

Venim cu unele detalii suplimentare în legătură cu acest punct de pe ordinea de zi AGEA. Referitor la aprobarea răscumpărării de către Bancă a propriilor acțiuni, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, respectiv a unui număr de până la 5.000.000 acțiuni la un preț minim egal cu prețul de piață de la BVB din momentul efectuării achiziției și un preț maxim de 45 lei per acțiune, pentru o perioadă de maximum 18 luni de la data publicării Hotărârii AGEA în Monitorul Oficial al României Partea a IV-a, în cadrul unui program stock option plan în vederea implementării unui sistem de remunerare și derularea unui program de fidelizare a personalului pe o perioadă de cel puțin 4 ani, precum și plata unor remunerații fixe, respectiv acordarea unui mandat în acest sens Consiliului de Administrație.

Procesul de răscumpărare amintit mai sus are în vedere continuarea implementării unui sistem de remunerare aliniat la cerințele legislative interne și internaționale aplicabile, precum și cu cele mai bune practici în domeniu. Astfel, prin acest sistem de remunerare se urmărește punerea în aplicare a cerințelor legislative privind politicile și practicile solide de remunerare, precum și o aliniere eficace la riscuri a remunerațiilor, inclusiv în ce privește plata în instrumente și mijloacele de ajustare corespunzătoare. Aceste cerințe sunt aduse la îndeplinire prin derularea unui program de tip stock option plan, potrivit prevederilor din Legea nr. 227 din 8 septembrie 2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. În cadrul acestui program, Banca Transilvania va acorda angajaților și altor membri ai personalului posibilitatea de a dobândi cu titlu gratuit acțiuni emise de BT, în condițiile planului privind conferirea opțiunii de dobândire de acțiuni cu titlu gratuit (Stock Option Plan/SOP).

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere (Consiliul de Administrație) vor fi remunerați exclusiv cu remunerație fixă, tocmai pentru a aborda în mod adecvat conflictele de interese și pentru a înlătura potențialele mecanisme bazate pe stimulente în funcție de performanța instituției (având în considerare îndrumările Autorității Bancare Europene – ABE). Totdată, în situația băncilor care sunt listate, recomandarea ABE este ca remunerația să fie

compusă într-o proporție semnificativă din instrumente financiare, nu doar numerar, complinind astfel și cerințele autorității sus-menționate în ceea ce privește ajustarea remunerației la riscuri. Astfel, sistemul de remunerare are în vedere atât plata unor remunerații variabile, cât și plata unor remunerații fixe. Subliniem faptul că, în vederea alinierii la cerințele legislației bancare europene și naționale, o parte semnificativă a remunerației plătite organului de conducere trebuie să fie fixă, astfel, membrii Consiliului de Administrație sunt îndreptățiți numai la o remunerație fixă, pe baza unor criterii predeterminate, fără stimulente pentru asumarea riscurilor, nedepinzând de performanță și nefiind legată de eventuale planuri de stimulare a performanței pe termen lung. **Membrilor Consiliului de Administrație (inclusiv tuturor administratorilor independenți) nu le este plătită nicio remunerație variabilă.**

Indiferent de situație, acțiunile plătite prin intermediul acestui plan vor fi alocate doar după trecerea unei perioade minime de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia, conform celor amintite mai sus. În vederea acordării remunerației variabile, performanțele anuale individuale ale membrilor Comitetului Conducătorilor, precum și ale restului beneficiarilor sunt determinate în conformitate cu reguli stabilite în metodologia internă. În cazul conducătorilor, normele utilizate pentru evaluarea performanței anuale se bazează pe metodologia obiectivelor SMART.

Aceste principii sunt fundamentul metodologiei utilizate pentru regulile de determinare a criteriilor. Criteriile de evaluare a performanței iau în considerare o perioadă suficientă de timp pentru a măsura o performanță reală, utilizând criterii care pot fi cuantificate, atât calitative, cât și cantitative. Unui conducător i se alocă inclusiv obiective legate de sustenabilitate și responsabilitate /ESG (după caz). Utilizarea unor astfel de obiective individuale de performanță asigură o aliniere între practicile de remunerare ale băncii, interesele conducerii superioare și obiectivele generale de sustenabilitate și responsabilitate /ESG ale băncii. Criterii generale de performanță pe care se bazează dreptul la acțiuni sau alte componente variabile ale remunerației (cumulativ):

- 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 unei lichidități optime, cu păstrarea valorii indicatorului de lichiditate imediată la limita apetitului de risc asumat pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);

- Menținerea unui nivel al solvabilității (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază);
- Încadrarea profilului de risc general al Băncii în apetitul la risc asumat în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate).

La aceste obiective, se adaugă cele individuale calitative. La nivel individual, toate obiectivele au aceeași pondere și același impact asupra scorului global necesar pentru acordarea remunerației variabile. Prin neîndeplinirea oricăruia dintre obiectivele de performanță sau criteriile cantitative, Conducătorii sunt decăzuți din dreptul de a primi remunerația variabilă. Un scor global de 3 reprezintă un grad de îndeplinire de 100% a țintelor. Orice punctaj suplimentar nu dă naștere unor drepturi de remunerație suplimentară în niciun fel. Obiectivele individuale de performanță ale conducerii emitentului pentru exercitiul financiar curent vizează, în principal:

- Creșterea contribuției subsidiarelor și atingerea obiectivelor financiare prin majorarea volumelor și eficientizarea proceselor.
- Menținerea unui profil solid de risc, cu focus pe NPL, recuperare, strategii antifraudă și implementarea noilor cerințe EBA / Basel / CSRD.
- Dezvoltarea și extinderea creditării verzi și sustenabile.
- Accelerarea transformării digitale: BT Pay, BT Go, onboarding digital, automatizări, migrare clienți, digital payments și platforme noi.
- Optimizarea proceselor operaționale, cu accent pe eficiență și automatizare.
- Modernizarea tehnologică: reducerea complexității, adoptarea infrastructurii cloud, maturizarea proceselor IT și consolidarea infrastructurii de date.
- Dezvoltarea echipelor: integrarea noilor membri, creșterea competențelor și implementarea planurilor de succesiune.
- Creșterea segmentelor de business prin atingerea obiectivelor de portofoliu, P&L și active administrate.
- Consolidarea rezilienței operaționale și actualizarea continuă a modelului de guvernare pentru menținerea caracterului modern, transparent și aliniat cerințelor europene.

Corelativ cu stabilirea pentru fiecare membru al conducerii superioare a obiectivelor de performanță, au fost de asemenea stabilite criterii de sustenabilitate și dezvoltare durabilă pentru exercitiul financiar curent, după cum urmează, dar fără a se limita la:

- dezvoltarea continuă a creditării verzi și sustenabile,
- reducerea amprenteii de carbon și eficientizarea infrastructurii IT,
- extinderea gamei de produse & campanii furnizate pe canale digitale (ex: prin aplicații),
- incluziune financiară & accesibilitate prin produse incluzive și sigure,
- experiență îmbunătățită a clienților & servicii centrate pe utilizator,
- management robust al riscurilor de securitate (în special cybersecurity și protecția datelor),
- eficiență operațională, transparență și control,
- accelerarea transformării digitale cu impact asupra guvernancei interne (pentru optimizarea consumului de resurse).

Mai mult, remunerația variabilă este împărțită în partea acordată instantaneu și partea amânată sub aspectul intrării în drepturi. Anumite categorii de Beneficiari sunt îndreptățite să exercite opțiunea de a primi cu titlu gratuit pachetul de acțiuni pentru procente între 40% și 60% din totalul remunerației variabile, ca parte acordată instantaneu. Pentru diferența amânată, remunerația aferentă este amânată pentru o perioadă între 3 și 5 ani, eliberarea fiind supusă condiției îndeplinirii criteriilor specifice amintite mai sus pentru fiecare tranșă amânată. Remunerația variabilă amânată a conducătorilor Băncii este supusă unei perioade de amânare de 5 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză, după cum urmează:

- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+1
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+2
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+3
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+4
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+5, unde T este momentul la care este plătită imediat partea corespunzătoare a remunerației variabile acordate.

Perioada de amânare poate fi prelungită conform deciziei Consiliului de Administrație. După expirarea fiecărei perioade de amânare pentru membrii Comitetului Conducătorilor Băncii se aplică o perioadă de reținere de 12 luni, adică o perioadă de timp după intrarea în drepturile acțiunilor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate fără acordul Consiliului de Administrație. Remunerația variabilă plătită în acțiuni este supusă ajustărilor la riscuri ex ante și ex post (malus și clawback), conform și în

limitele stabilite de politica de remunerare privind organul de conducere al Băncii aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28 Aprilie 2021.

Precizam că din numărul total de acțiuni ce vor face obiectul răscumpararilor, o pondere considerabilă va merge către angajații eligibili. Pentru comparație, arătăm că 68,5% din acțiunile din Stock Option Plan au fost alocate către angajați în anul 2024, iar în anul 2025 au fost alocate 80,3% din acțiuni către aceștia, restul fiind alocate conducerii. Menționăm faptul că, plata în acțiuni oferă multiple beneficii, printre care: alinierea intereselor acționarilor băncii cu angajații, ducând la o performanță crescută precum și faptul că plata de acțiuni permite o reducere a costurilor suportate de către Bancă pentru remunerarea angajaților (raportat la plata în numerar), oferind un randament mai bun acționarilor la final de an.