



A2

**RAPORTUL DE REMUNERARE
A ORGANULUI DE CONDUCERE
AL BĂNCII TRANSILVANIA
AFERENT ANULUI 2025**

INFORMAȚII GENERALE

Banca Transilvania este o societate pe acțiuni, administrată în sistem unitar de un Consiliu de Administrație format din 7 administratori, aleși de către acționari în cadrul AGA, care exercită funcția de supraveghere și care răspunde pentru modul în care îi sunt transpuse în practică hotărârile. Principala sarcină a acestuia este de a îndruma, coordona, supraveghea și controla activitatea Băncii între două Adunări Generale.

La nivel organizatoric, Banca este compusă din structura de conducere (Consiliul de Administrație și Comitetul Conducătorilor) și structura operativă de execuție (centrala și unitățile care formează rețeaua teritorială). Structura de conducere include organul de conducere în funcția sa de supraveghere (Consiliul de Administrație) și organele de conducere superioară: cele care asigură funcția de conducere (Conducătorii/ Comitetul Conducătorilor).

Conducerea superioară a Băncii este asigurată de persoanele fizice care exercită funcții de conducere în cadrul instituției de credit și care sunt împuternicite cu activitatea de conducere curentă a instituției de credit și răspund de modul de îndeplinire a acesteia față de organul de conducere în funcția de supraveghere. Conducerea superioară este reprezentată de Conducătorii Băncii.

Organul de conducere, în sensul legislației aplicabile prezentului raport, este format din membrii Consiliului de Administrație și cei ai Comitetului Conducătorilor (Directorul General și Directori Generali Adjuncți). Atât membrii Consiliului de Administrație, cât și cei ai Comitetului Conducătorilor sunt considerați Personal Identificat în sensul legislației bancare naționale și europene precum și conducători în sensul prevederilor legislației privind emitenții.

Prezentul raport de remunerare conține informații privind remunerarea plătită în anul 2025, conform politicii de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din aprilie 2025. Având în vedere că politica de remunerare a implementat un cadru consolidat de remunerare conform practicilor solide de remunerare în domeniu, prezentul raport va face trimitere la remunerațiile plătite conform acestui cadru.

Precizăm că variația de la un an la altul are în vedere creșterea nivelului capitalurilor proprii în legătură cu Banca Transilvania S.A., conjugată cu extinderea Grupului Financiar Banca Transilvania și cu creșterea prețului mediu de tranzacționare al acțiunilor TLV, generată de contextul socio-economic cauzat de instabilitatea politică pe plan internațional, inclusiv prin raportare la conflictele armate aflate încă în desfășurare. În cadrul perioadei de referință, acțiunile TLV au avut o evoluție pozitivă constantă și, în ciuda instabilității politice de pe plan național, ratingul BT menținându-și stabilitatea, ajungând în anumite momente superior ratingului de țară.

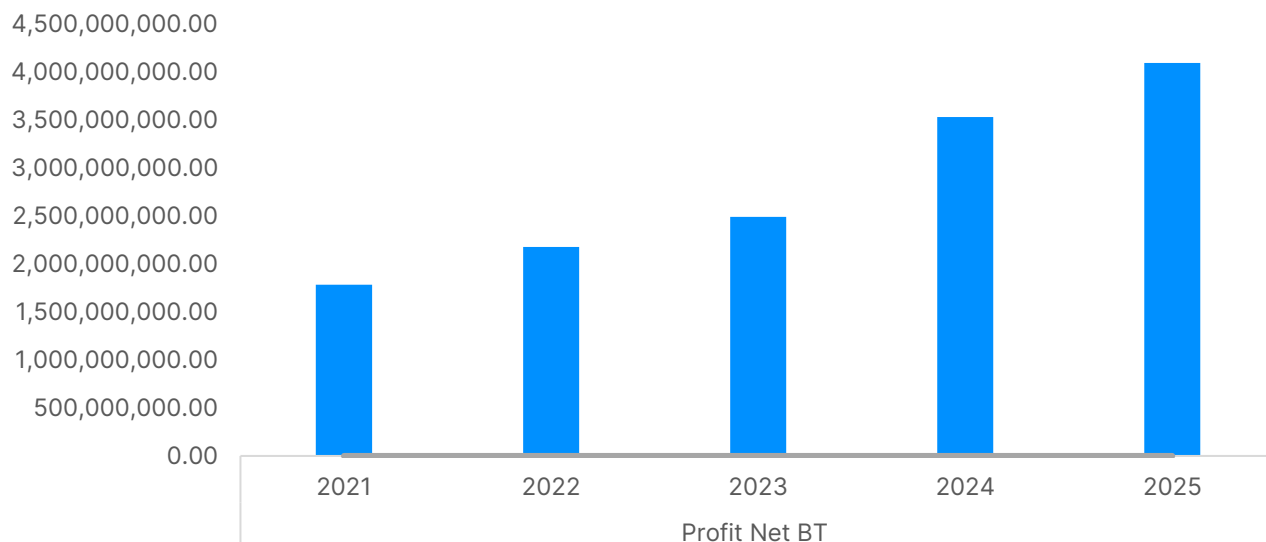
Mai mult decât atât, marcarea oportunităților la piață a avut loc prin consolidarea GFBT atât în România, cât și în Republica Moldova, solidificându-și poziția de lider și pe această piață prin achiziția O.C.N. Microinvest S.R.L., cea mai mare instituție de finanțare nebancară din perspectiva cotei de piață, de către Victoriabank S.A.. A fost, de asemenea, finalizată integrarea OTP Bank, clienții acesteia fiind preluați în cadrul BT. De asemenea, GFBT și-a consolidat poziția pe piața pensiilor private prin achiziția întregului capital al BRD Pensii S.A.F.P.P. S.A., finalizată în trimestrul 4 al anului 2025.

Aceste informații pot fi confirmate prin consultarea situațiilor financiare ale Băncii Transilvania S.A. și a Raportului administratorilor la 31.12.2025, informații verificate de către Comitetul de Administrare al Riscurilor, Comitetul de Remunerare, Consiliul de Administrație și auditorul extern, fiind ajustate cu riscurile aferente, la datele de referință relevante pentru acest raport de remunerare (31.12.2021, 31.12.2022, 31.12.2023, 31.12.2024 și 31.12.2025).

Totodată, precizăm că variația de la un an la altul (anume de la 2024 la 2025, de la anul 2023 la anul 2025, de la anul 2022 la anul 2025 și de la anul 2021 la anul 2025) referitoare la remunerația angajaților – persoane cheie, la nivelul grupului, a fost reprezentată de o creștere cu 33,59% față de 2024, 55,82% față de 2023, 73,02% față de 2022 și cu 101,65% față de 2021. Prin raportare la angajații emitentului care nu sunt conducători, evoluția mediei remunerației de la un an la altul (anume de la 2024 la 2025, de la anul 2023 la anul 2025, de la anul 2022 la anul 2025 și de la anul 2021 la anul 2025), a fost reprezentată de o creștere cu 6,40% față de 2024, cu 25,65% față de 2023, cu 39.70% față de 2022 și cu 58,55% față de 2021.

Mai jos este ilustrată evoluția în timp a profitului emitentului, pentru a arăta o corelare față de variația remunerației organului de conducere și, per ansablu, aceea a întregului personal al Băncii Transilvania SA.

EVOLUȚIE PROFIT



POLITICA DE REMUNERARE ȘI MECANISMELE ACESTEIA

Politica de remunerare privind organul de conducere al Băncii Transilvania este revizuită de către Adunarea Generală a Acționarilor în mod periodic, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, versiunea în vigoare fiind aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din aprilie 2025.

În completarea procesului formal de guvernanță, Banca a menținut pe durata întregului an un dialog continuu și constructiv, prin intermediul canalelor specifice, cu acționarii, investitorii instituționali și cu furnizorii de servicii de vot care sprijină investitorii în exercitarea drepturilor de vot, respectarea standardelor de guvernanță și integrarea considerentelor ESG în procesele lor decizionale. Interacțiunile au inclus atât schimburi periodice de informații, cât și clarificări punctuale privind politicile băncii, evoluțiile de reglementare și aspecte relevante pentru responsabilitatea corporativă.

Pe parcursul acestor demersuri, nu au fost identificate deficiențe grave ale elementelor definitorii ale performanței sau obiecții semnificative structurale privind Politica de remunerare, practicile de guvernanță sau alte elemente cuprinse în documentația supusă aprobării în cadrul Adunărilor Generale. Dimpotrivă, dialogul cu acționarii a facilitat și a confirmat alinierea politicilor Băncii la bunele practici din piața de capital și în special ale jucătorilor bancari tranzacționați pe aceasta, precum și menținerea unui cadru de guvernanță solid, transparent și orientat către o administrare responsabilă.

Totodată, Banca își reafirmă angajamentul de a consolida în mod constant procesul de relaționare cu acționarii și investitorii, inclusiv prin extinderea canalelor de comunicare,

îmbunătățirea accesului la informații nefinanciare și integrarea în continuare a principiilor ESG în activitățile de raportare, dialog și strategie corporativă.

Politica stabilește principii generale de remunerare a membrilor organului de conducere, cu respectarea principiilor enunțate în reglementările naționale și europene aplicabile. Obiectivul principal al Băncii Transilvania în domeniul remunerării are în vedere respectarea principiului echității, ținând cont de strategia de afaceri și strategia de risc ale instituției, 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. Cadrul intern privind remunerarea susține instituția în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile. În momentul evaluării sănătății bazei de capital, Banca ia în considerare fondurile proprii totale, în special cele de nivel 1 de bază și restricțiile privind distribuirile stipulate la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE aplicabile remunerației variabile a întregului personal, precum și rezultatul procesului de evaluare a adecvării capitalului intern. Banca Transilvania își actualizează și îmbunătățește periodic normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

Evaluarea periodică a modului în care stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor se realizează conform cadrului intern de reglementare, cu luarea în considerare a încadrării în pragurile definite ale unor indicatori relevanți de risc, incluzând aici și riscul de conduită, așa cum este el definit în reglementările interne aplicabile. Astfel, Banca asigură o legătură puternică între remunerație, responsabilitate și performanță. De asemenea, anterior efectuării fiecărei eliberări de tranșe amânate de instrumente financiare pentru care Beneficiarul și-a exercitat opțiunea, se va întocmi un raport privind îndeplinirea criteriilor de performanță stipulate.

Consiliul de Administrație este răspunzător de avizarea și menținerea politicii de remunerare a organului de conducere și de monitorizare a implementării ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională, în vederea supunerii spre aprobare către Adunarea Generală a Acționarilor. De asemenea, Consiliul de Administrație aprobă orice excepții semnificative ulterioare, acordate unui membru al organului de conducere, ale politicii de remunerare și examinează cu atenție și monitorizează efectele acestora stabilind durata derogării, precum și justificarea acesteia. Precizăm că în 2025 nu s-au aplicat excepții de la Politica de remunerare în ceea ce privește niciun fel de tip de remunerație.

Activitatea Comitetului de Remunerare vizează în principal politicile și practicile de remunerare, remunerarea personalului implicat în administrarea riscurilor, adecvarea capitalului și a lichidității Băncii, în concordanță cu cerințele de reglementare. Acesta analizează și se asigură că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului corespund cu strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung ale

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

Comitetul de Nominalizare funcționează ca un comitet consultativ aflat în subordinea Consiliului de Administrație, având rolul de a emite opinii independente privind politicile de nominalizare și de a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație raportat la acest segment de activitate.

Acest comitet analizează și se asigură că principiile generale și politicile privind adecvarea și nominalizarea membrilor organelor de conducere sunt aliniate regulilor stabilite de Consiliul de Administrație, strategiei de afaceri, valorilor și obiectivelor pe termen lung ale Băncii Transilvania. Comitetul de Nominalizare se întrunește cel puțin de două ori pe an sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii săi sau a Conducătorilor Băncii.

Comitetul de Administrare a Riscurilor exercită, printre altele, 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 Audit, împreună cu Comitetul de Nominalizare, Comitetul de administrare a Riscurilor și funcția de audit intern sprijină Comitetul de remunerare și sunt implicate doar în aspectele legate de auditul riscurilor și de conformitate ale politicii de remunerare, pentru a asigura aplicarea consecventă a acesteia și alinierea la cadrul de gestionare a riscurilor, la sistemul de control intern și la principiile de audit ale băncii. Aceste organisme nu iau decizii cu privire la niciun element cantitativ sau calitativ al remunerației, cu excepția celor menționate mai sus.

PRINCIPII ȘI CRITERII PRIVIND REMUNERAREA

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerație acordată, anume remunerația fixă (RF) și remunerația variabilă (RV - defalcarea remunerației pe componente putând fi consultată mai jos, prin intermediul graficelor individuale întocmite la nivelul fiecărei persoane din cuprinsul prezentului raport). Remunerația este variabilă când aceasta nu îndeplinește cerințele regulatorii privind încadrarea în categoria remunerației fixe. Acordarea părții variabile se va face cu respectarea următoarelor principii:

- i. La măsurarea performanței indicatorilor financiari și non-financiari în vederea stabilirii remunerației, se iau în considerare atât aspecte manageriale individuale, cât și obiectivele Băncii în întregime sa.

- ii. Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale;
- iii. Pentru a sprijini stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase, Comitetul de Administrare a Riscurilor trebuie să verifice, 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 și, ulterior verificării, va emite un aviz consultativ înaintat Consiliului de Administrație;
- iv. 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 instituției de credit și de riscurile specifice activității acesteia;
- v. Remunerația variabilă totală nu limitează capacitatea BT de a-și menține o bază de capital solidă;
- vi. Componentele fixe și variabile ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător, iar 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 nicio componentă a acesteia;
- vii. Plățile referitoare la încetarea anticipată a unui contract reflectă performanța obținută în timp și sunt proiectate într-o modalitate care să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională;
- viii. Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare numai în contextul angajării de personal nou fiind limitată la primul an de angajare;
- ix. Pachetele de remunerare care sunt legate de compensarea sau preluarea drepturilor cuvenite în temeiul contractelor încheiate pentru perioade de angajare precedente trebuie să fie aliniate la interesele pe termen lung ale instituției de credit, inclusiv mecanismele privind reținerea, amânarea și acordurile de tip clawback;
- x. 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;
- xi. Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul Băncii Transilvania ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare;
- xii. 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 . Astfel, cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de

performanță este plătită în acțiuni BT, achiziționate de Bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan.

- xiii. În cazul depășirii unei anumite sume (1.5 mil. lei) a remunerației variabile anuale acordată Personalului Identificat (inclusiv membrilor organului de conducere), cel puțin 60% din sumă este amânată pe o perioadă de minim 5 ani.

De asemenea, menționăm că în sensul legislației române sumele încasate cu titlul de indemnizații în contul unor contracte de mandat sunt asimilate din punct de vedere fiscal salariilor, ceea ce presupune reținerea de către societate a sumelor datorate bugetului de stat, incluzând aici și contribuțiile obligatorii pentru pensie. Banca Transilvania nu asigura plata la altor contribuții către un sistem de pensii, în afara de cele stabilite de cadrul legal național.

ASPECTE CHEIE PRIVIND REMUNERATIA / KEY POINTS REGARDING REMUNERATION

CONTRACTELE DE MANDAT SI DE MANAGEMENT

Între Banca Transilvania și membrii conducerii – atât cei aflați în funcții de conducere cu atribuții de supraveghere (membrii Consiliului de Administrație), cât și cei aflați în funcții de conducere executivă (Comitetul Conducătorilor) – se încheie **contracte de mandat sau de management**, elaborate în conformitate cu legislația aplicabilă, reglementările interne și bunele practici de guvernanță corporativă toate atât la nivel național cât și european.

Aceste contracte includ, fără a se limita la, următoarele categorii de clauze:

- i) **Durata contractului**, stabilită în conformitate cu cadrul legal aplicabil și cu bunele practici în domeniul guvernanței corporative a Băncilor precum și a societăților listate pe piete de capital reglementate, în toate cazurile durata maximă fiind de până la **4 ani**.
- ii) **Aspecte privind drepturile de remunerare și beneficiile aferente mandatului**, integrate în cadrul procesului anual de remunerare al Băncii și corelate cu indicatorii de performanță (KPI), astfel cum sunt detaliați în prezentul raport. Clauzele contractuale includ, fără a se limita la:
 - **Rambursarea sau acoperirea cheltuielilor** suportate în interes de serviciu, precum cheltuielile de transport, în conformitate cu Regulamentul Intern și procedurile interne aplicabile;
 - **Aspecte privind primele de vacanță**, aplicabile pozițiilor executive, în conformitate cu politica de remunerare a organelor de conducere ale Băncii;

- **Logistica necesară exercitării mandatului**, incluzând, în funcție de necesități, birou individual, telefon, fax, computer, servicii de secretariat, precum și autovehicul de serviciu, puse la dispoziție în scopul îndeplinirii atribuțiilor;
- **Achitarea de către Bancă a tuturor impozitelor, contribuțiilor sau altor obligații fiscale datorate conform legislației relevante.** Banca Transilvania nu asigură plata altor contribuții către un sistem de pensii, în afara de cele stabilite de cadrul legal național.
- Plățile ce ar putea fi datorate de Bancă Conducătorilor sau administratorilor ale căror contracte încetează, în virtutea acestei încetări (termination payments) au caracter excepțional, limitate la o perioadă de cel mult 6 luni și sunt determinate de la caz la caz de către Consiliul de Administrație și Comitetul de Remunerare la momentul încetării contractului. Astfel de plăți, dacă sunt incidente, sunt legate strict în toate cazurile fiind legate de performanțele obținute în timp și nu vor recompensa neresultatele sau conduita neprofesională.
În afara aspectelor expuse mai sus și a celor care fac obiectul prezentului raport, menționăm că nu există alte beneficii extrasalariale de care Conducătorii sau administratorii Băncii să beneficieze.

iii) **Clauze care să asigure un cadru de succesiune previzibil**

- **Clauza de confidențialitate**, aplicabilă pe întreaga durată a mandatului și ulterior încetării acestuia, astfel încât Banca să poată asigura o bună guvernare a informațiilor interne, precum și să asigure un circuit al informației responsabil, care să nu aducă prejudicii acționarilor sau investitorilor săi.
- **Clauza de exclusivitate**, aplicabilă pentru o perioadă între **3 și 6 luni de la încetarea contractului**, în condițiile prevăzute contractual (ex. activare condiționată de decizia Băncii și, după caz, de plata unei compensații), în conformitate cu instituțiile prevăzute de legea română. Această prevedere asigură un cadru previzibil al parcursului profesional al candidatului, limitând eventualele diferențe ulterioare încetării contractului între Bancă și Conducător sau administrator, după caz.
- **Neconcurență și Interdicții**, referitoare la desfașurarea activităților concurente, ocuparea de funcții incompatibile, ș.a.m.d.
Scopul acestor restricții este de a asigura loialitatea administratorului sau a Conducătorului vizat pe întreaga durată a mandatului, astfel că orice eventuale derogări de la aceste restricții sunt direct aprobate și monitorizate în mod independent. În ceea ce privește clauzele de neconcurență, respectarea acestora este de o importanță esențială în contextul responsabilităților conducerii executive, în special, putând avea un impact direct în ceea ce privește conflictele de interese, aspecte guvernate de un regim legal strict.

- **Răspunderea Conducătorului/administratorului**, inclusiv dispoziții privind recuperarea prejudiciilor cauzate prin încălcarea obligațiilor contractuale sau legale.
- **Clauze privind protecția dreptului de proprietate intelectuală al Bancii**, acoperind protecția și titularitatea drepturilor aferente materialelor și documentelor realizate în exercitarea mandatului.

EVITAREA REMUNERAȚIILOR GARANTATE ȘI DISCREȚIONARE

Banca Transilvania respectă principiile prevăzute de legislația națională și europeană, inclusiv cerințele prudențiale și Ghidurile EBA privind politicile solide de remunerare care interzic remunerațiile garantate, cu excepția unor situații strict limitate și justificate.

Pentru evitarea remunerațiilor garantate și discreționare, Banca:

- ✓ impune criterii stricte, măsurabile, ex-ante și ex-post, pentru acordarea Remunerației variabile, fiind condiționată de performanța societății, se acordă doar după analiza criteriilor cuantificabile (KPIs conform metodologiei SMART) – a se vedea secțiunea *Mecanismul de evaluare a performanței organului de conducere și structura obiectivelor de performanță* din prezentul Raport - și este supusă amânării și ajustărilor de risc ex post, inclusiv malus/clawback, așadar exclude crearea unor așteptări de recompensare necorelate cu performanța sau riscul care doar ar distorsiona comportamentul și ar încuraja asumarea excesivă de riscuri. Așadar, acordarea remunerației variabile prin respectarea celor incluse în prezentul Raport are ca rezultat alinierea remunerării cu riscurile, evitarea conflictelor de interese și promovarea performanței pe termen lung.
- ✓ Consiliul de Administrație al Băncii Transilvania monitorizează permanent evitarea excepțiilor, însă, până în prezent nu au fost aprobate derogări privind Politica de remunerare, nu au fost identificate deficiențe structurale, Politica fiind complet aliniată cu practicile pieței de capital și cerințele prudențiale.

BONUSURI DE SEMNARE (SIGN-ON INDUCEMENT PAYMENTS)

Orice plăți de bonusuri de semnare (remunerație variabilă garantată), dacă este cazul, vor fi acordate exclusiv în numerar și numai cu condiția respectării integrale a condițiilor de mai jos (în conformitate cu EBA/GL/2021/04):

- sunt acordate doar în mod excepțional și o singură dată aceluiași membru al personalului executiv;
- sunt acordate exclusiv în contextul unei noi angajări;
- sunt strict limitate la primul an de angajare;
- sunt acordate doar dacă Banca Transilvania menține o bază de capital solidă;
- sunt supuse acordurilor de „malus” și „clawback”, împreună cu orice cerințe suplimentare impuse de legislația aplicabilă.

Menționăm că pe parcursul anului 2025 nu s-au acordat astfel de bonusuri, iar societatea nu intenționează să acorde nici în viitor, decât în situații excepționale, și urmând să publice acest aspect într-o secțiune dedicată a Raportului de Remunerare.

MECANISMUL DE EVALUARE A PERFORMANȚEI ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI STRUCTURA OBIECTIVELOR DE PERFORMANȚĂ

În continuare, vom detalia compoziția performanței măsurate la nivelul organului de conducere. Mai jos, sunt detaliate tipologiile de obiective care compun scorul final aferent obiectivelor de performanță ce determină remunerația variabilă.

Criteriile de evaluare a performanței au luat în considerare o perioadă suficientă de timp pentru a măsura o performanță reală, utilizând criterii calitative și cantitative cuantificabile. Conducătorilor le-au fost alocate minim un obiectiv legat de sustenabilitate și responsabilitate/ESG (după caz). Utilizarea unor astfel de obiective individuale de performanță a asigurat o aliniere între practicile de remunerare ale Băncii, interesele conducerii superioare și obiectivele generale de sustenabilitate și responsabilitate/ESG ale băncii. În privința aprobării rezultatelor, *Metodologia de lucru pentru aprobarea și evaluarea obiectivelor SMART* (S – Specific, M – Măsurabil, A – Accesibil, R – Relevant, T - Încadrate în Timp) aprobată în cadrul societății stabilește criteriile pentru evaluarea performanței anuale individuale a membrilor Comitetului Conducătorilor. Fiecare Conducător trebuie să îndeplinească următoarele reguli pentru dererminarea criteriilor, care la final sunt aprobate de către Comitetul de Remunerare:

- obiectivele trebuie corelate și să aibă legătură cu strategia anului curent, strategia pe termen lung și bugetul aprobat ;
- trebuie să acopere principalele arii de activitate pentru care este responsabil;
- dacă acesta are un Director Executiv în subordine, atunci criteriile individuale calitative ale celui din urmă trebuie să fie consolidate în criteriile Conducătorului (Directorului General/ Directorului General Adjunct) pentru aria de activitate menționată;
- să îndeplinească condițiile a cel puțin un criteriu calitativ pentru fiecare direcție/departament subordonat Conducătorului (Directorului General / Directorilor Generali Adjuncti), până la maximum 10 criterii calitative, precum și a unui set de indicatori relevanți pentru cuantificarea criteriilor (criterii care pot fi măsurate cantitativ și independent);
- o excepție de la această regulă este Directorul General Adjunct - CRO, ale cărui criterii de performanță vor fi aprobate de Comitetul de Administrare a Riscurilor (RC);
- fiecare criteriu trebuie să aibă reguli clare de cuantificare care să poată fi evaluate de către o entitate independentă (trebuie să evite orice formulare neclară, vagă sau repetitivă);

- fiecare criteriu trebuie să includă un termen limită clar, care nu trebuie stabilit mai târziu de sfârșitul anului. Dacă un criteriu poate fi finalizat doar în anul următor, o posibilitate ar fi împărțirea criteriilor și stabilirea etapelor și a termenului final în mod corespunzător. Orice criterii care au termenul limită depășit în raport de sfârșitul anului, vor fi respinse și vor scădea nota evaluării, proporțional cu semnificația acestora;
- rezumatul obiectivelor declarate reprezintă strategia Băncii pentru zona de activitate relevantă în perioada de evaluare.

Obiectivele calitative determinate au fost stabilite diferențiat după cum respectivul Conducător este responsabil pentru liniile de business ale Băncii sau pentru activități cu impact în aria de administrare a riscului, cele două tipuri de criterii cantitative nefiind cumulabile.

În ceea ce privește procedura de determinare și aprobare a rezultatelor, în baza obiectivelor stabilite Metodologia prevede un rating, de la 1 la 5, 1 fiind *inacceptabil* (nivelul de performanță stabilit fiind nerealizat), iar 5 fiind *excellent* (nivelul de performanță stabilit fiind depășit). Scorul de mai sus este alocat fiecărui criteriu calitativ și cantitativ pentru fiecare persoană. Scorul general care determină ratingul final se calculează ca medie a scorurilor individuale aferente fiecărui obiectiv. Acesta este rotunjit la cea mai apropiată valoare, în timp ce un scor .5 este rotunjit în sus. Scorul minim global pentru acordarea remunerației este 3, iar odată ce acesta e îndeplinit, remunerația se alocă în totalitate, în considerarea caracterului ambițios al țăintelor pe care Banca Transilvania și le propune și pentru care Conducătorii acesteia, în calitate de persoane cu atribuții executive, parte din conducerea emitentului, sunt direct responsabili și interesați.

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 conducerii superioare au vizat în principal arii referitoare la:

- îmbunătățirea calității serviciilor,
- îmbunătățirea indicatorilor de capital și lichiditate,
- digitalizarea continuă a sectoarelor retail și companii,
- îmbunătățirea calității portofoliului de credite,
- integrarea strategică și de business a subsidiarelor GFBT, precum și optimizarea proceselor la nivel de rețea din perspectiva guvernantei corporative,
- îmbunătățirea securității cibernetice,
- inventarierea portofoliului de credite din perspectiva emisiilor de carbon,

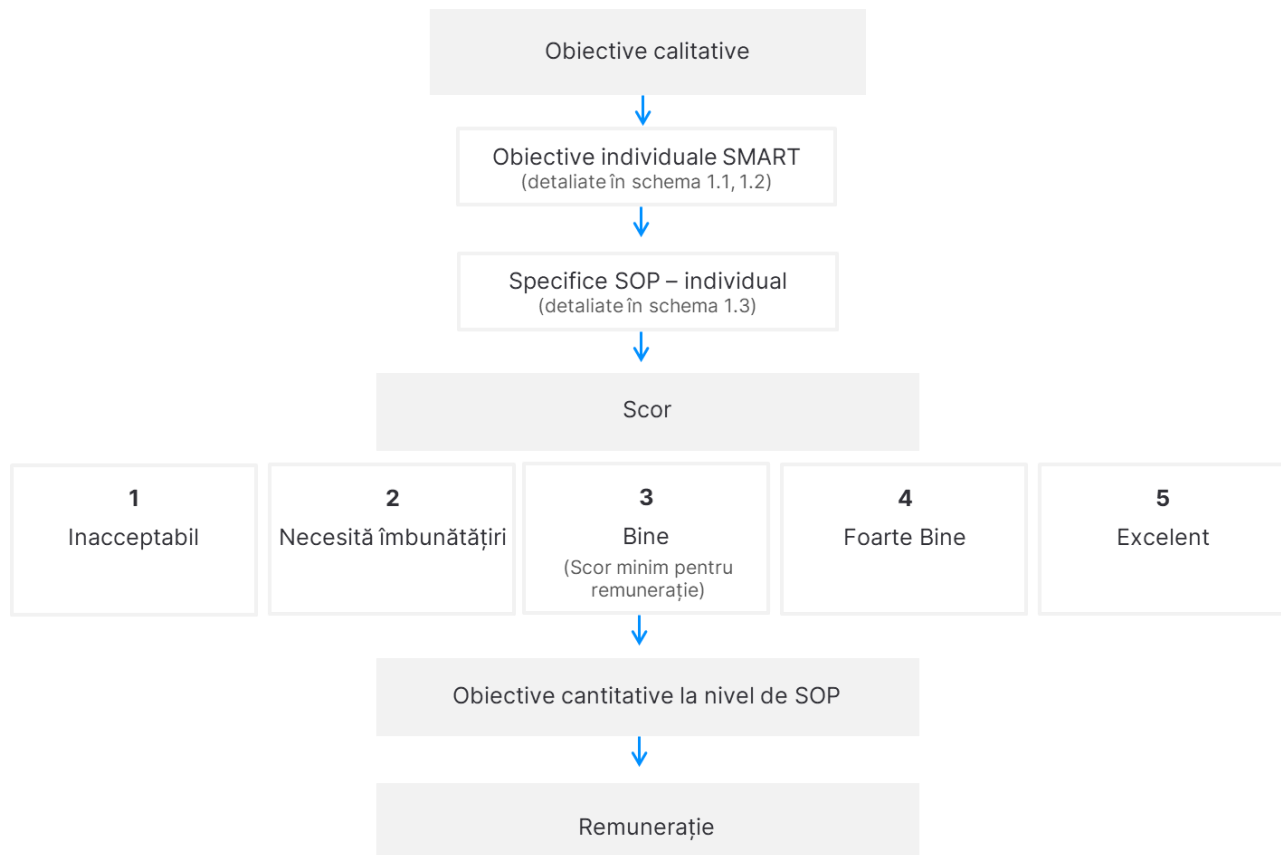
- emisiunea de obligațiuni eligibile MREL cu o componentă de mediu și social.

Aceste obiective și rezultatele efective sunt detaliate mai jos, în secțiunea dedicată membrilor conducerii superioare în privința remunerației acordate.

Astfel:

PROCES DE EVALUARE A PERFORMANȚEI

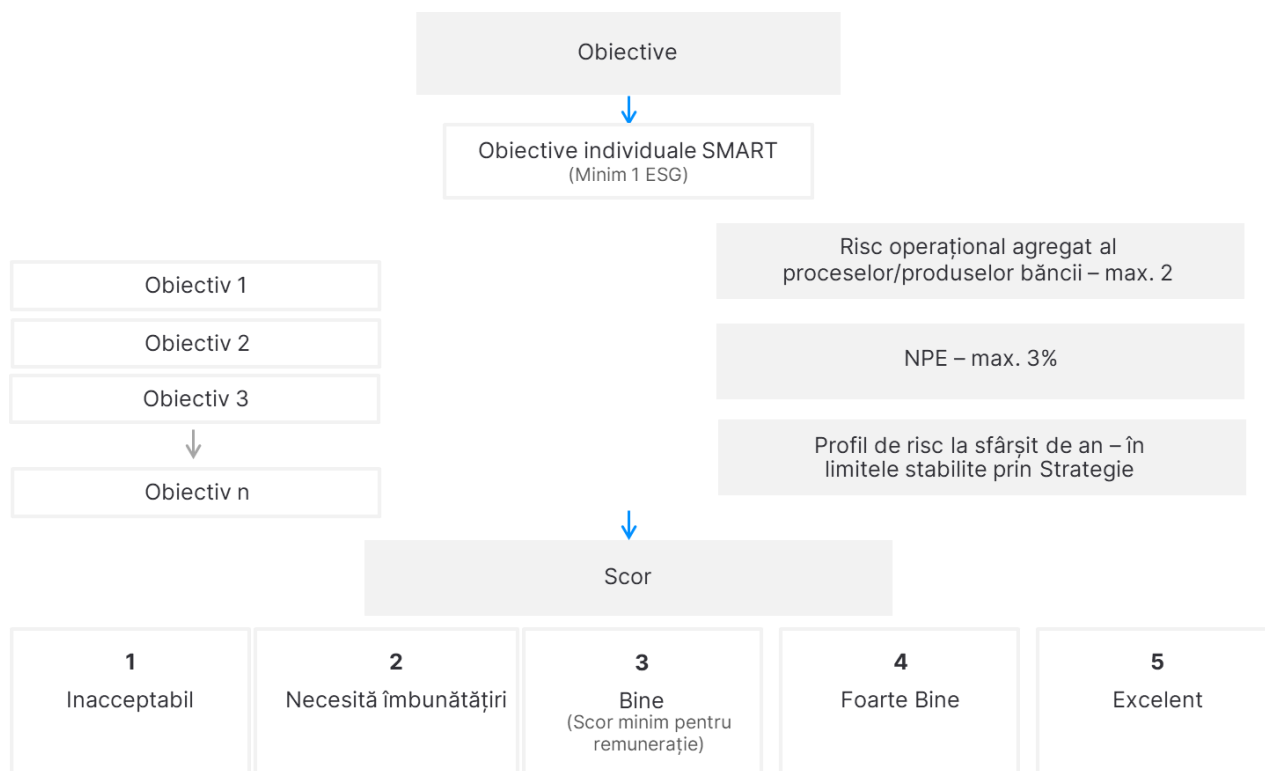
(Temei pentru acordarea remunerației variabile)



La nivelul Obiectivelor calitative precum și cele cantitative, acestea sunt diferențiate în funcție de membrii ai organului de conducere care desfășoară activitate în zona de risc sau de suport și business, după cum se poate vedea în cele două grafice de mai jos:

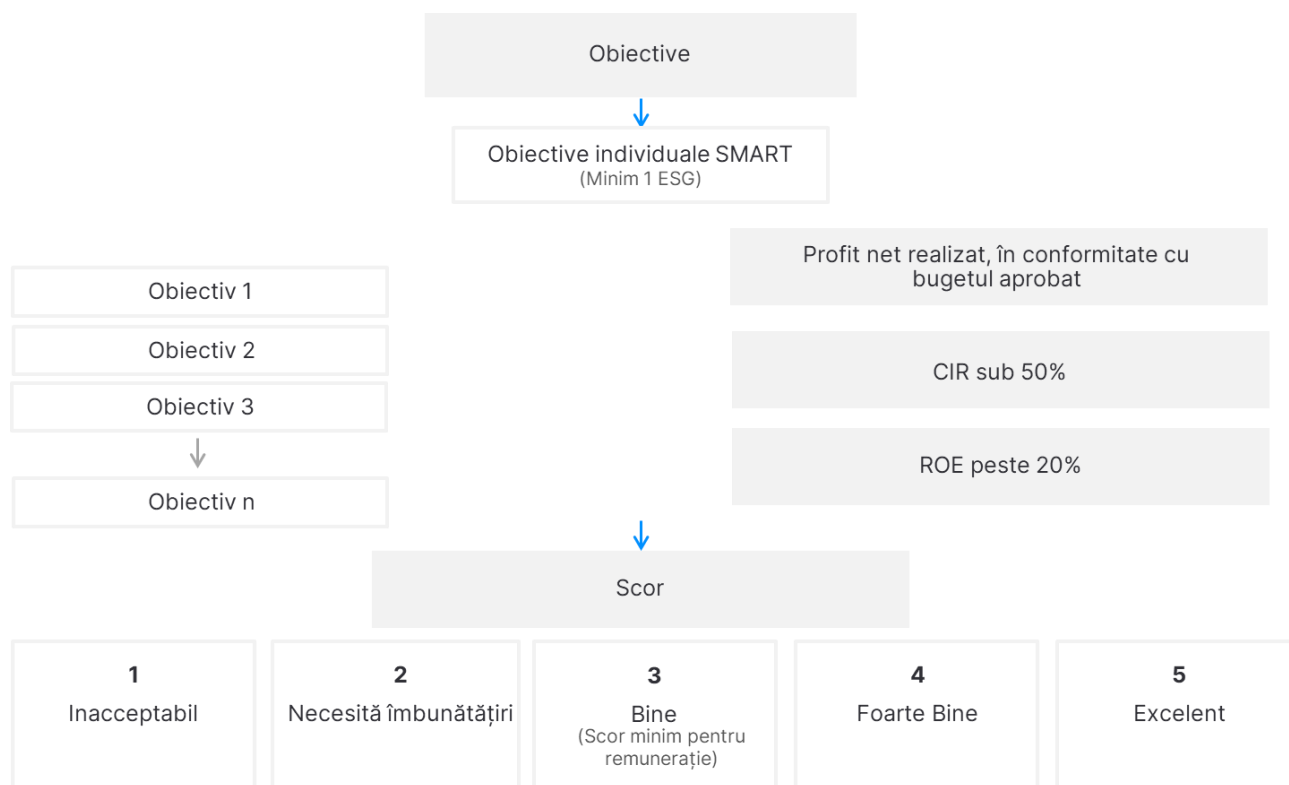
1.1. Proces de evaluare a obiectivelor individuale calitative

(funcții din aria de risc)



1.2. Proces de evaluare a obiectivelor individuale calitative

(funcții din aria de suport și business)



În plus față de obiectivele SMART amintite mai sus, este necesar ca obiectivele cantitative la nivel de Stock Option Plan să fie îndeplinite, pentru a se naște dreptul la remunerație. Pentru SOP aferent anului 2024, criteriile sunt următoarele:

1.3. SOP – Criterii cantitative

(Țintele sunt cumulative și trebuie îndeplinite în totalitate)

Atingerea unei ținte de profit brut aferentă anului 2025 de minim 90% (înainte de taxe). Nu se aplică în cazul conducătorilor cu responsabilități din aria de risc, care au criterii necorelate cu profitul, conform cerințelor legale

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, după cota de active deținute la 31 decembrie 2025



Remunerație

Pentru remunerația ce va fi plătită în anul curent conform planului de fidelizare, îndeplinirea obiectivelor cantitative stabilite va fi avută în vedere ulterior efectuării analizei rezultatelor obiectivelor calitative individuale, fiind criterii de a căror îndeplinire depinde luarea în considerare a obiectivelor individuale pentru acordarea remunerației. Acestea sunt conturate într-o manieră similară celor pentru anul de raportare, ținând cont de evoluția climatului economic pe parcursul întregii perioade de referință.

De asemenea, precizăm că obiectivele individuale de performanță ale conducerii emitentului pentru exercitiul financiar 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.

Remunerația plătită în 2025 a fost acordată pe baza următoarei structuri de indicatori-cheie de performanță (KPI):

2025

Poziție	Indicatori	Tipul de indicatori	Pondere	Îndeplinire	Evaluare
CEO	Finalizare Fuziune - Grupul OTP România	Financiar	11,11%	Fuziune finalizată integral; sisteme complet integrate; baza de clienți menținută în mare parte; finalizare la sfârșitul lunii februarie 2025	100% Realizat
	Planificarea capitalului și a MREL, cu componente E și S în ceea ce privește emisiunea de obligațiuni	Non-financiar (ESG)	11,11%	Rezerve de capital finalizate pentru a susține creșterea și stabilirea unei curbe de randament favorabilă	
	Calitatea portofoliului în sectorul marilor întreprinderi	Financiar	11,11%	Calitatea menținută printr-o gestionare solidă a riscurilor	
	Canale digitale	Non-financiar (ESG)	11,11%	Planificarea pentru noile funcționalități BTPay a fost realizată; adoptarea BTGo și baza pentru dezvoltări ulterioare sunt asigurate.	
	Platforma de date (DWH)	Financiar	11,11%	DWH este funcțional și susține atât liniile de business, cât și funcțiile de risc/finanțe; sunt planificate și/sau în curs de	

				desfășurare mai multe îmbunătățiri	100% Realizat
Director general adjunct Legal	Planificarea succesiunii	Financiar	11,11%	Succesorii au fost identificați; opțiunile externe sunt monitorizate	
	Guvernanță corporativă / ESG, inclusiv gestionarea subsidiarelor, gestionarea și protecția datelor, menținând în același timp transparența față de autorități și participării la piața de capital.	Non-financiar (ESG)	11,11%	Proiecte realizate, care au beneficiat de o recunoaștere pozitivă la nivel extern; plan de viitor clar definit	
	Oameni și implicare	Financiar	11,11%	Competențele cheie au fost păstrate; fluctuația de personal la nivelurile inferioare a scăzut	
	Securitate cibernetică	Financiar	11,11%	S-a consolidat poziția pe plan extern; banca respectă cele mai bune practici; se pune un accent suplimentar pe măsurile de protecție împotriva fraudei	
	Gestionarea portofoliului de remediere	Financiar	16,67%	Îndeplinită conform rapoartelor financiare	
	Gestionarea portofoliului de proprietăți imobiliare recuperate (REO) și executări silite	Financiar	16,67%	Îndeplinit conform rapoartelor financiare	
	Gestionarea portofoliului de workout	Non-financiar (ESG)	16,67%	Îndeplinit conform rapoartelor financiare	
Director general adjunct Legal	Implementarea obiectivelor specifice ESG pentru toate subsidiarele financiare	Non-financiar (ESG)	16,67%	Îndeplinită conform raportului ESG	100% Realizat
	Înregistrarea de către subsidiare	Financiar	16,67%	Îndeplinit conform rapoartelor financiare	

	a unei creșteri a numărului de clienți potențiali prin rețeaua BT și extinderea gamei de produse				
	Procesul de fuziune și integrare - Grupul OTP România	Financiar	16,67%	Responsabilități îndeplinite la sfârșitul lunii februarie pentru fluxurile alocate	
	Planificarea capitalului și a MREL, care permite creșterea afacerii	Non-financiar (ESG)	14,29%	Au fost constituite echipe interfuncționale pentru a analiza necesitățile MREL în etapele incipiente, pe baza bugetului și a previziunilor; Rezultatul a fost o îmbunătățire a planificării și raportării prospective	
	Reorganizarea procesului de închidere lunară	Financiar	14,29%	Procesele au fost simplificate, automatizate și accelerate; obiectivul a fost atins mai devreme	
	Implementarea platforma de bugetare	Financiar	14,29%	Implementat conform planului, cu date centralizate și raportare automatizată	
Director financiar	Adoptarea cazurilor de utilizare ARCA	Financiar	14,29%	Utilizare standardizată a indicatorului ROI, care permite discuții privind stabilirea priorităților, cu scopul de a internaliza analiza fișierelor; eficientizarea operațiunilor și alocarea mai eficientă a resurselor în cadrul rețelei.	100% Realizat
	Consolidare lunară pentru companiile din grup	Financiar	14,29%	Fluxuri de date automatizate și calitate îmbunătățită	
	SAP FPSL	Financiar	14,29%	Reconciliat și implementat; rularea în paralel a fost inițiată	
	Suport pentru raportarea privind sustenabilitatea	Non-financiar (ESG)	14,29%	Sprijin financiar acordat pentru raportarea taxonomiei ESG/CSRD; sprijin din partea auditorului financiar pentru revizuire	

Director general adjunct IMM&Micro	Obiective principale de creditare/P&L IMM-uri / Micro	Financiar	14,29%	Bugetele au fost atinse sau depășite în toate segmentele	100% Realizat
	Bugetele diviziilor AgriBusiness / DpM	Financiar	14,29%	Creșterea portofoliului peste planul prevăzut	
	Obiective împrumuturi BT Microfinanțare/ P&L	Financiar	14,29%	Obiective atinse	
	Obiective BT Leasing privind creditele/P&L	Financiar	14,29%	Obiective atinse	
	Credite ESG	Non-financiar (ESG)	14,29%	Obiectivul de producție la nivel de grup a fost atins	
	Îmbunătățiri ale fluxurilor determinate de ARCA	Financiar	14,29%	S-au realizat multiple simplificări, centralizări și etape de automatizare care reduc volumul de muncă	
	BT GO	Non-financiar (ESG)	14,29%	Obiectivul de integrare a fost atins; etapele de migrare sunt pregătite pentru execuție, conform planului	
COO	Stabilizarea sistemului de core banking datorită actualizării	Non-financiar (ESG)	11,11%	Stabilitatea post-actualizare confirmată; măsuri de performanță implementate	100% Realizat
	Operațiuni de migrare a Grupului OTP România	Financiar	11,11%	Pregătite și executate conform calendarului, cu multiple repetiții și măsuri de atenuare a încărcării.	
	Plan succesiune a managerilor de sucursală	Non-financiar (ESG)	11,11%	Succesorii identificați; tranzițiile și instruirea efectuate	
	Furnizarea de energie verde	Non-financiar (ESG)	11,11%	Aprovizionare consolidată; s-a atins o pondere ridicată a energiei verzi la nivel de grup	
	Strategia de gestionare a	Financiar	11,11%	S-au consolidat măsurile de control; s-a extins aria	

	numerarului – operațiuni			de acoperire; s-a pregătit un nou centru	
	Plan succesiune - Centrală	Financiar	11,11%	Identificarea bazei de candidați; definirea parcursurilor de dezvoltare profesională	
	Integrări operaționale	Financiar	11,11%	Funcțiile de securitate fizică și a rețelei integrate cu practici îmbunătățite	
	Optimizarea fluxului de numerar	Financiar	11,11%	Capacități de limitare pregătite și aplicate; furnizori de top revizuiți	
	Prezentare generală a performanței operaționale	Financiar	11,11%	Volumele de activitate (tranzacții) și veniturile au crescut; poziția pe piață s-a consolidat (prin rețea și ATM-uri)	
Director general adjunct Retail	Creșterea creditelor de retail	Financiar	16,67%	Obiectivul a fost îndeplinit, noua producție a fost realizată; portofoliu echilibrat prin produse de protecție incluse	100% Realizat
	Creșterea veniturilor din produse fără risc și a asigurărilor	Financiar	16,67%	Creșteri semnificative de la an la an în sectoarele menționate (peste 10%); canalele digitale au fost valorificate pentru creștere	
	Creșterea plăților digitale	Financiar	16,67%	S-au realizat multiple îmbunătățiri în ceea ce privește emiterea/achiziționarea, securitatea și experiențele comercianților	
	Originare digitală și ciclul de viață a produselor	Non-financiar (ESG)	16,67%	Lansarea funcționalităților de onboarding și inițiere online; extinderea serviciilor cu valoare adăugată în aplicație	
	Sustenabilitate	Non-financiar (ESG)	16,67%	Extinderea parcursurilor digitale; menținerea punctelor de acces; promovarea produselor și campaniilor ecologice	
	Transformarea digitală a Call Center	Non-financiar (ESG)	16,67%	Toate obiectivele planificate au fost îndeplinite, inclusiv asistența, autentificarea, suportul proactiv și generarea de oportunități	
CTO	Pregătirea fuziunii și execuția	Financiar	16,67%	Finalizat cu succes. Fuziune finalizată cu	100% Realizat

	Grupului OTP România din perspectiva tehnologică			succes la data de 28.02.2025.	
	Platforma omnichannel	Non-financiar (ESG)	16,67%	Domeniu de aplicare menținut	
	Planificare privind capacitățile de date	Financiar	16,67%	Executat conform planului; guvernanta aliniată la produsele viitoare; competențe integrate.	
	Reziliența IT a cardurilor/operațiunilor	Financiar	16,67%	Infrastructură îmbunătățită; domeniul de aplicare ajustat după identificarea limitelor soluției	
	Monitorizare 24/7 și gestionarea schimbărilor	Financiar	16,67%	Maturitate ridicată în detectare și capacitate de reacție; consolidarea procesului de gestionare a schimbărilor	
	Strategie revizuită a Centrului de date pentru Planificarea continuității activității și executarea recuperării în caz de dezastru.	Financiar	16,67%	Capacități revizuite și testate; evoluție către o configurație mai completă de tip site-to-site, pregătită pentru cloud	
CRO	Structura organizatorică de gestionare a riscurilor	Financiar	33,33%	Noua structură organizațională a fost implementată fără întreruperi	100% Realizat
	Planificare privind riscul referitoare la testul de rezistență al ABE și exercițiile de rating extern	Financiar	33,33%	Planul de acțiune aprobat; acțiuni concrete realizate în cadrul inițiativelor privind capitalul, fraudă și riscul digital; exerciții externe cheie stabilite; rating - nivel de investiții atins	
	Raportări ESG – raportare conform Pilonului 3, calculul amprente de CO2 și contribuția la CSRD	Non-financiar (ESG)	33,33%	Toate sarcinile au fost îndeplinite și livrate	

Obiectivele cantitative sunt completate de indicatorii de performanță (KPI) enumerați mai sus și se aplică tuturor membrilor:

OBIECTIVE CANTITATIVE PENTRU 2025

Indicatori-cheie de performanță	Tip	Rezultat	Evaluarea indicatorilor-cheie de performanță
Riscul operațional agregat al proceselor/produselor băncii - max. 2	Obiective pentru persoanele din aria de risc	1,7	Atins
NPE - max. 3%		2,40	Atins
Profilul de risc la sfârșitul anului - în limite, conform Strategiei		În limite, conform strategiei	Atins
Profit net atins, în conformitate cu bugetul (buget de 3,918 miliarde)	Obiective pentru persoanele din afara ariei de risc	Profit de 4,095 miliarde	Atins
CIR sub 50%		44,44%	Atins
ROE peste 20%		25,23%	Atins
Atingerea a cel puțin 90% din ținta de profit brut pentru 2024 (înainte de impozitare). <i>Nu se aplică conducătorilor cu roluri legate de risc, care NU au criterii corelate cu profitul, în conformitate cu cerințele legale</i>	Stock Option Plan Obiective cantitative cumulative	104,52%, conform bugetului	Atins
Menținerea indicatorilor de adecvare a capitalului și de lichiditate, precum și menținerea băncii în limitele profilului general de risc al băncii, conform Declarației privind apetitul la risc (RAS)		Menținut	Atins
Menținerea băncii în top 3 al clasamentului băncilor locale din perspectiva activelor la 31 decembrie 2024		Menținut	Atins

SUSTENABILITATEA CA OBIECTIV DE PERFORMANȚĂ

Conceputul de sustenabilitate este recunoscut de către Banca Transilvania ca un factor înglobat în orice activitate și demers, fiind fundamental pentru creșterea durabilă, pentru progres și pentru a ne desfășura responsabil activitățile financiare. Acesta este motivul pentru care ne-am angajat la o dezvoltare incluzivă a economiei românești, prin eforturile noastre susținute de a genera impact pozitiv în economie și societate, atât în organizația noastră, cât și prin inițiativele pentru clienții noștri care multiplică, la rândul lor, acest impact pentru o economie sănătoasă.

Abordarea sustenabilă a Băncii are în vedere trei piloni:

- Oamenii
- Performanța
- Mediul

Suntem conștienți că, odată cu poziția de lider, avem responsabilități extinse față de clienții noștri, dar și față de mediul înconjurător și comunitate. Urmărim astfel ca finanțările noastre să fie sustenabile sub aspectul impactului asupra mediului înconjurător, completând în acest sens analiza tradițională cu evaluarea clienților din perspectiva respectării cerințelor legale în materie de protecție a mediului și sănătate/protecție a angajaților.

În acest proces complex de definire și integrare a standardelor de sustenabilitate avem în vedere toți stakeholderii:

- Acționari,
- Autorități,
- Angajați,
- Clienți,
- Parteneri/furnizori,
- Mass-media,
- Comunități online (social media),
- Organizații, fundații, asociații,
- Investitori/ Analisti, instituții financiare,
- Viitori clienți,
- Viitori angajați.

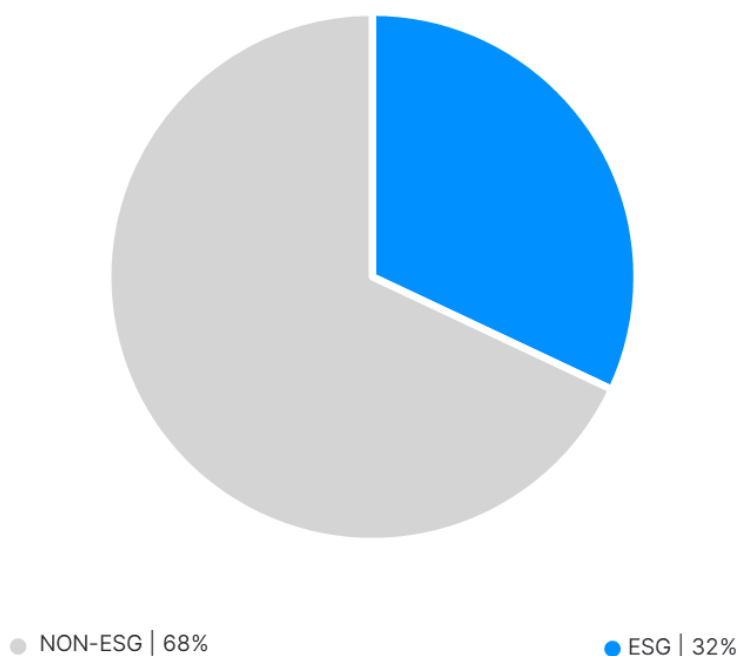
La fel de important, creditarea responsabilă înseamnă o misiune de a îmbunătăți accesul populației la finanțare, creșterea gradului de intermediere financiară și de a sprijini incluziunea socială și economică prin implicarea noastră activă în educația financiară a populației, a întreprinzătorilor și a întreprinderilor mici, mijlocii și mari.

În consecință, pentru evaluarea performanței organului de conducere al emitentului, pe lângă obiectivele specifice, au fost integrate criteriile specifice de ESG (KPIs), referitoare atât

la obiective, cât și la procesul de raportare, în procesul de evaluare a adecvării individuale și colective a organului de conducere, inclusiv la nivelul comitetelor CA. Suplimentarea cu noi obiective în cadrul acestei evaluări va asigura o mai bună verificare continuă a expertizei organului de conducere, astfel încât să reflecte schimbările relevante produse la nivelul activităților, strategiilor privind sustenabilitatea/ESG și profilului de risc ale instituției. Precizăm că acordarea remunerației depinde în proporție de 100% de îndeplinirea acestor obiective ESG, stabilite ca KPIs în acest sens.

Ponderea generală a obiectivelor ESG în totalul obiectivelor SMART stabilite pentru 2024 ale organului de conducere și pentru care s-a efectuat plata remunerației în 2025 este următoarea:

PONDEREA OBIECTIVELOR ESG VS CLASICE 2025



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

- diminuarea emisiilor de gaze cu efect de seră,
- credite verzi și sustenabile, inventarierea portofoliului de credite din perspectiva emisiilor de carbon,
- creșterea ponderii de energie regenerabilă în consumul total,

- implementarea continuă de fluxuri digitale, emiterea de noi produse sustenabile, reducerea consumului de hârtie,
- campanii pentru clienți cu componentă socială,
- metodologia gender pay gap,
- emisiunea de obligațiuni eligibile MREL cu o componentă de mediu și social,
- facilitarea implicării utilizatorilor în societatea civilă și acțiuni caritabile,
- adaptarea infrastructurii digitale din perspectiva accesibilității etc.

Această integrare a minim unui criteriu specific de ESG (KPI) în lista obiectivelor individuale de performanță stabilite în sarcina fiecărui membru al conducerii superioare a fost realizată în vederea determinării cuantumului remunerației variabile plătite. Fiecare dintre aceste criterii individuale s-au raportat la obiectivele de ESG care sunt stabilite în aria de activitate și expertiză a membrului, astfel încât se asigură alinierea remunerației cu obiectivele de sustenabilitate ale Băncii, facilitând o creștere organică a inițiativelor de ESG în vederea atingerii obiectivelor specifice de sustenabilitate.

Pentru exercițiul financiar curent, emitentul își propune să accelereze integrarea principiilor ESG în toate procesele operaționale și strategice, consolidându-și angajamentul față de sustenabilitate, responsabilitate socială și guvernanță corporativă solidă. Acest lucru este reflectat în propunerile de obiective SMART din sfera ESG ale conducerii pentru anul 2026, acestea referindu-se, cu titlu ne-exhaustiv, la:

- dezvoltarea continuă a creditării verzi și sustenabile,
- reducerea amprente 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 guvernanței interne (pentru optimizarea consumului de resurse).

Mai mult, în contextul declarației de durabilitate, întocmite conform standardelor ESRS, **raportul anual total al remunerației reprezintă un indicator esențial pentru evaluarea inegalităților salariale și pentru promovarea transparenței în cadrul unei organizații.** Acest raport se determină prin compararea remunerației totale anuale a celui mai bine plătit angajat din companie cu mediana remunerației, calculată pe baza remunerațiilor tuturor angajaților, excluzând remunerația celui mai bine remunerat angajat. Această abordare permite companiilor să evidențieze diferențele salariale interne, iar conform standardelor ESRS, este esențial ca aceste informații să fie prezentate într-un mod transparent, asigurând astfel responsabilitatea față de părțile interesate. În plus, raportul oferă o

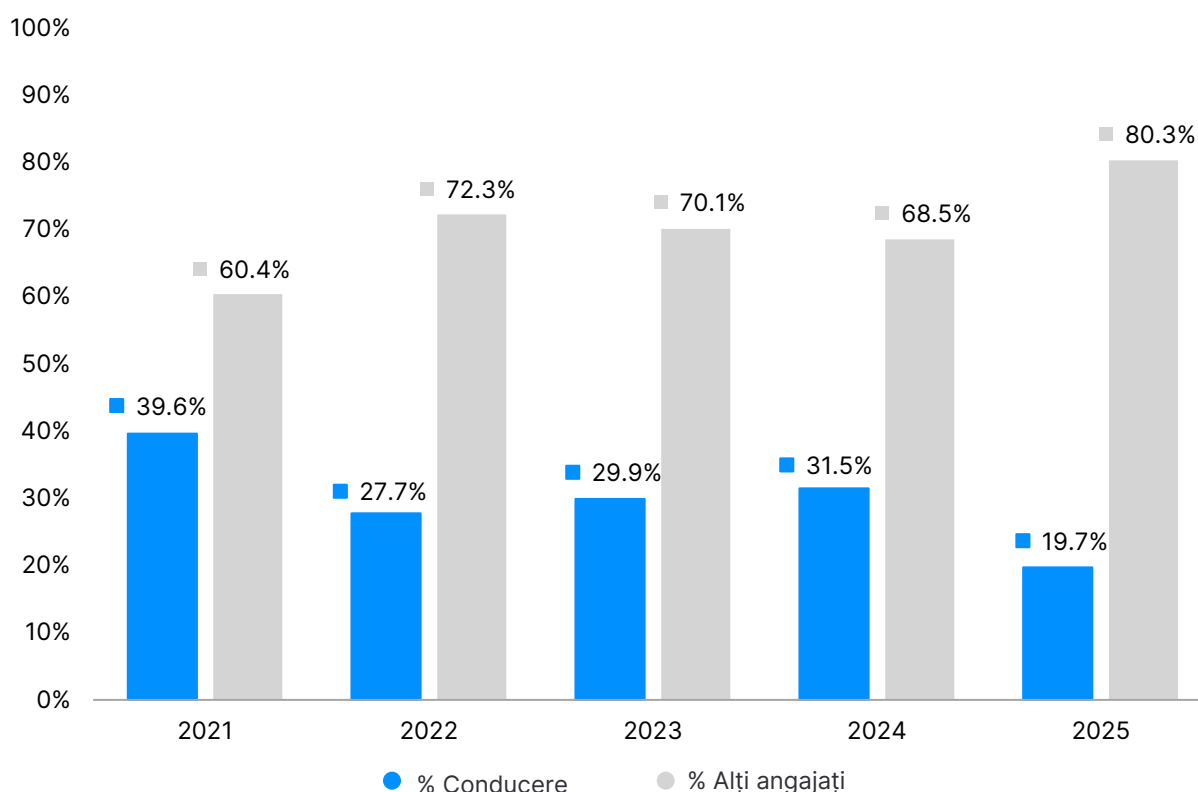
perspectivă detaliată asupra echității salariale și poate sprijini strategiile de reducere a inegalităților interne, în conformitate cu obiectivele de sustenabilitate și politicile de egalitate de șanse adoptate de companie. Rezultatele la nivel individual și consolidat sunt prezentate mai jos:

Data	Mediana	Raport (determinat conform ESRS)
31.12.2025	176.656	86,5508
31.12.2024	157.166	82,0833

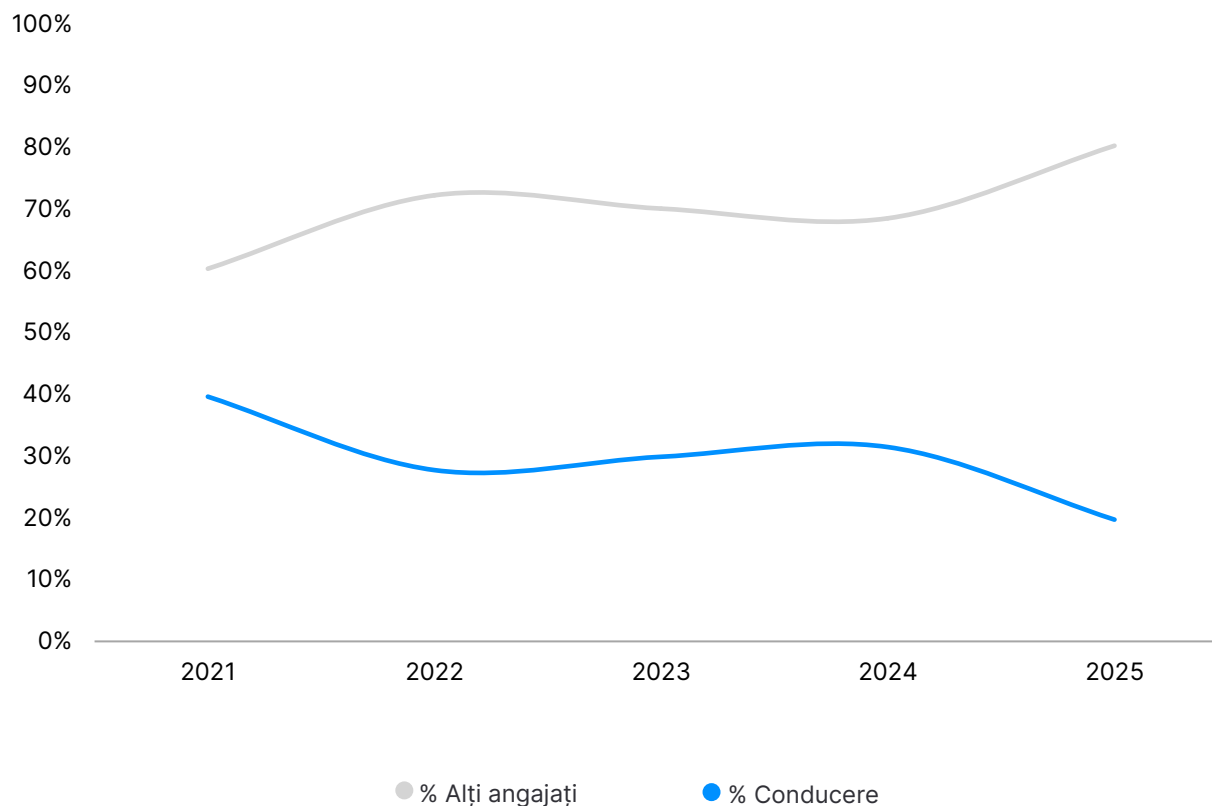
RAPORT PRELIMINAR PRIVIND NIVELUL CONSOLIDAT AL REMUNERAȚIEI ORGANULUI DE CONDUCERE RAPORTAT LA PRINCIPALII INDICATORI RELEVANȚI

Evoluția remunerației plătite membrilor organului de conducere al Băncii Transilvania în raport cu numărul total de acțiuni răscumpărate și alocate în Stock Option Plan poate fi identificată mai jos:

ACȚIUNI ALOCATE PRIN SOP – COMPARAȚIE ÎN EVOLUȚIE CONDUCERE VS. ALȚI ANGAJAȚI



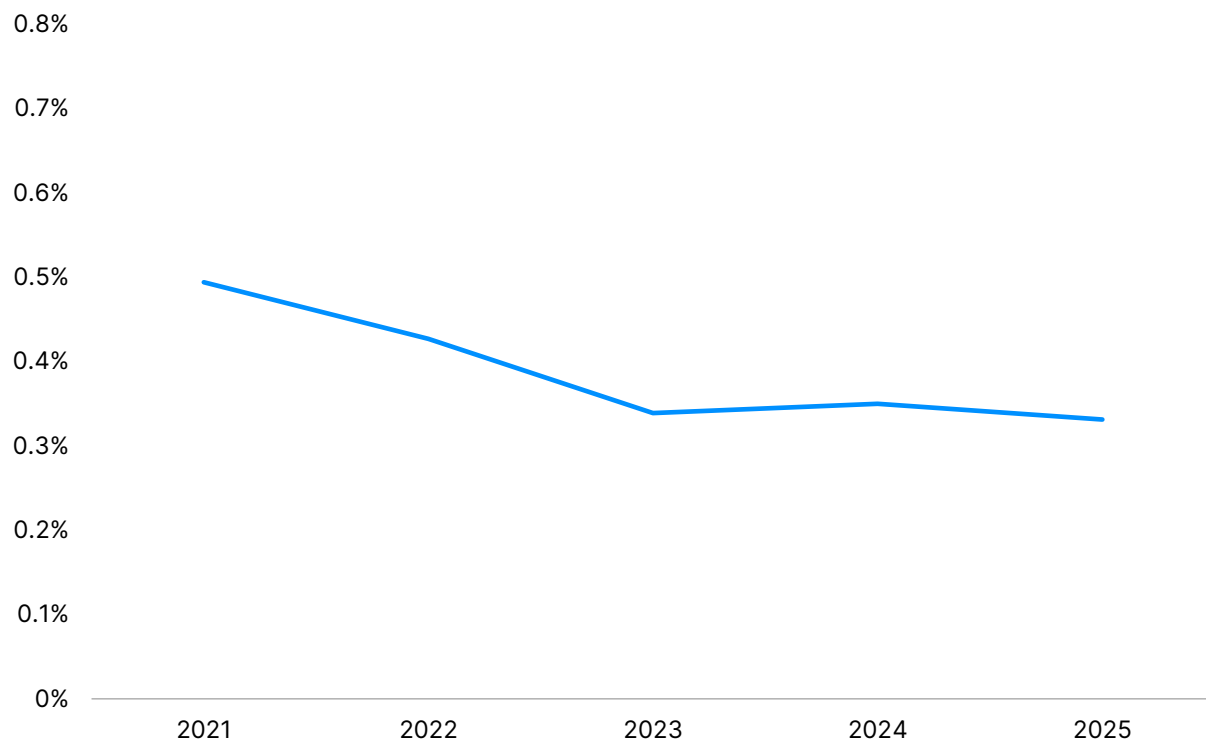
EVOLUȚIE REMUNERAȚIE ÎN ACȚIUNI TLV - CONDUCERE VS. ALȚI ANGAJAȚI



Precizăm ca programul de răscumpărare a acțiunilor TLV și alocate în Stock Option Plan este în deplină concordanță cu aprobarea primită de la acționari prin intermediul Hotărârii Adunării Generale Extraordinare din 25.04.2024, anume cu respectarea limitei maxime de 6.500.000 TLV (0,81% din totalul acțiunilor care compun capitalul social) cu valoarea nominală de 10 lei/acțiune la un preț minim egal cu prețul de piață de la BVB din momentul efectuării achiziției și un preț maxim de 38 lei, pentru o perioadă de maximum 18 luni de la data publicării Hotărârii AGEA în Monitorul Oficial al României Partea a IV-a). Menționăm că pe durata perioadei pentru care acțiunile sunt deținute de Bancă, drepturile de vot aferente sunt suspendate, conform prevederilor legale incidente.

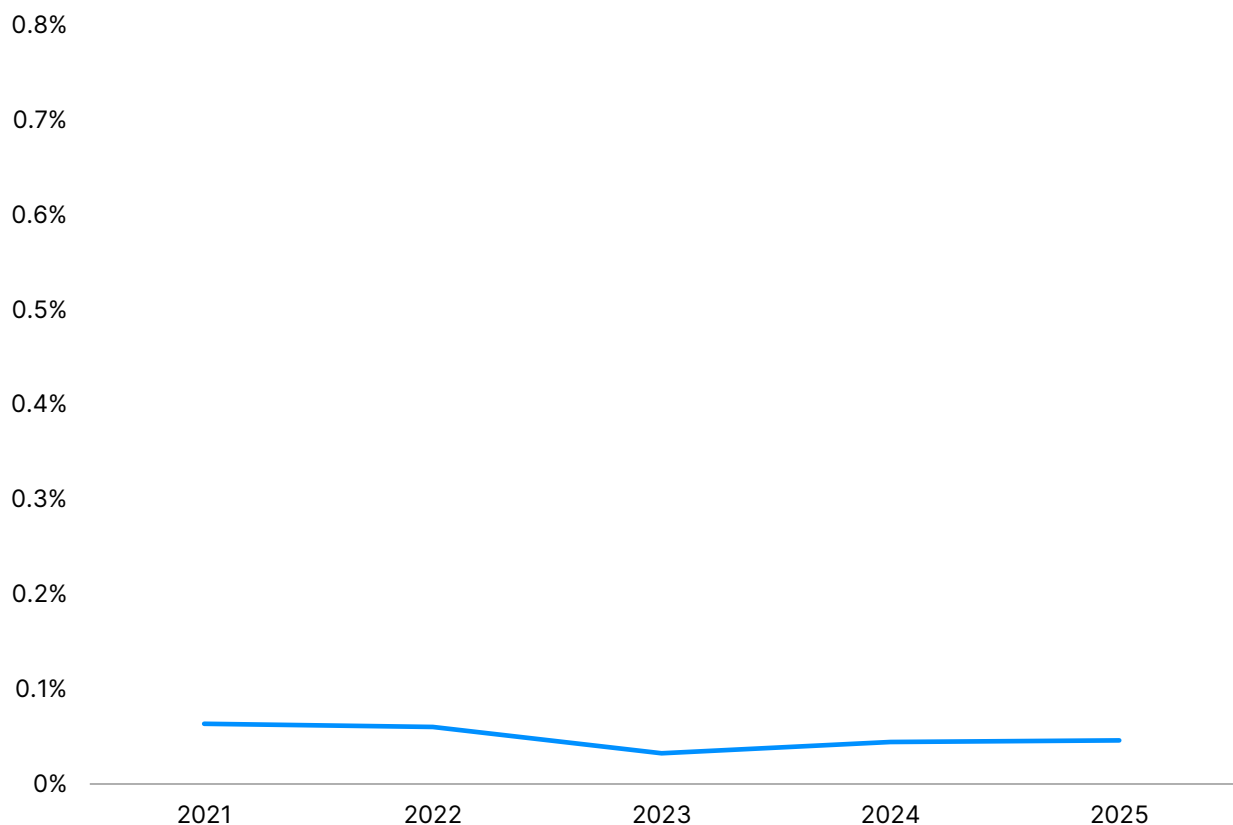
Suplimentar, amintim că remunerația suplimentară a organului de conducere este aprobată anual de către Adunarea Generală a Acționarilor, fiind stabilită o limită maximă. În următoarele grafice, se poate vedea evoluția în timp a remunerației raportat la limita indicată mai sus, remunerația plătită fiind în mod constant și semnificativ sub nivelul limitei de remunerație maximă aprobată de AGA, neexistând riscul plății unor remunerații excesiv de mari.

EVOLUȚIE RF DIN LIMITA MAXIMĂ A REMUNERAȚIILOR STABILITĂ DE AGA (2021 – 2025)



Procentul reprezentat de remunerația fixă (RF) din graficul de mai sus se raportează la limita maximă a remunerațiilor stabilită în cadrul ședinței Adunării Generale a Acționarilor, a cărei valoare este stabilită prin raportare la valoarea capitalurilor proprii ale emitentului de la data de referință 31.12.2024 care sunt luate în calcul de către AGA la momentul aprobării limitei amintite anterior. Astfel cum se poate observa în graficul anterior, remunerațiile fixe nu au crescut în mod semnificativ de la an la an, iar Banca Transilvania nu intenționează să le crească în mod semnificativ. Precizăm cu titlu general ca remunerația fixă organului de conducere în funcția de supraveghere a crescut cu 17% față de anul 2024, iar prin raportare la conducerea executivă, remunerația fixă a crescut tot cu 17% față de anul 2024.

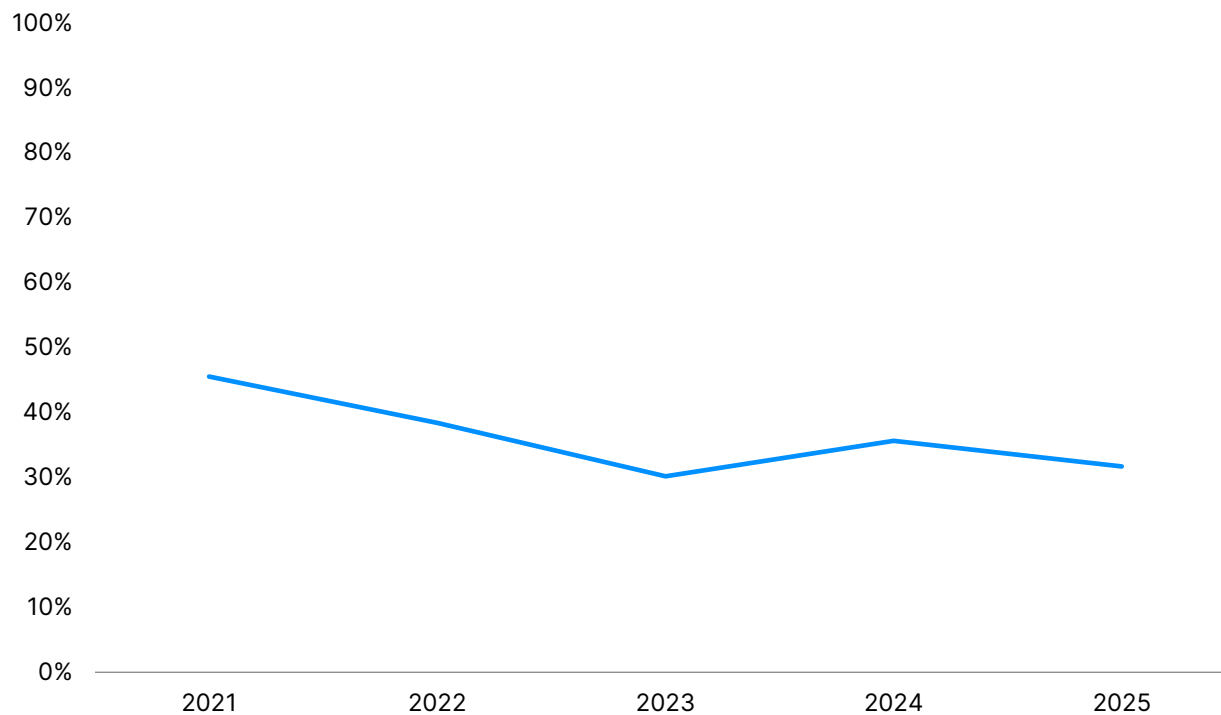
EVOLUȚIE RV DIN LIMITA MAXIMĂ A REMUNERAȚIILOR STABILĂ DE AGA (2021 – 2025)



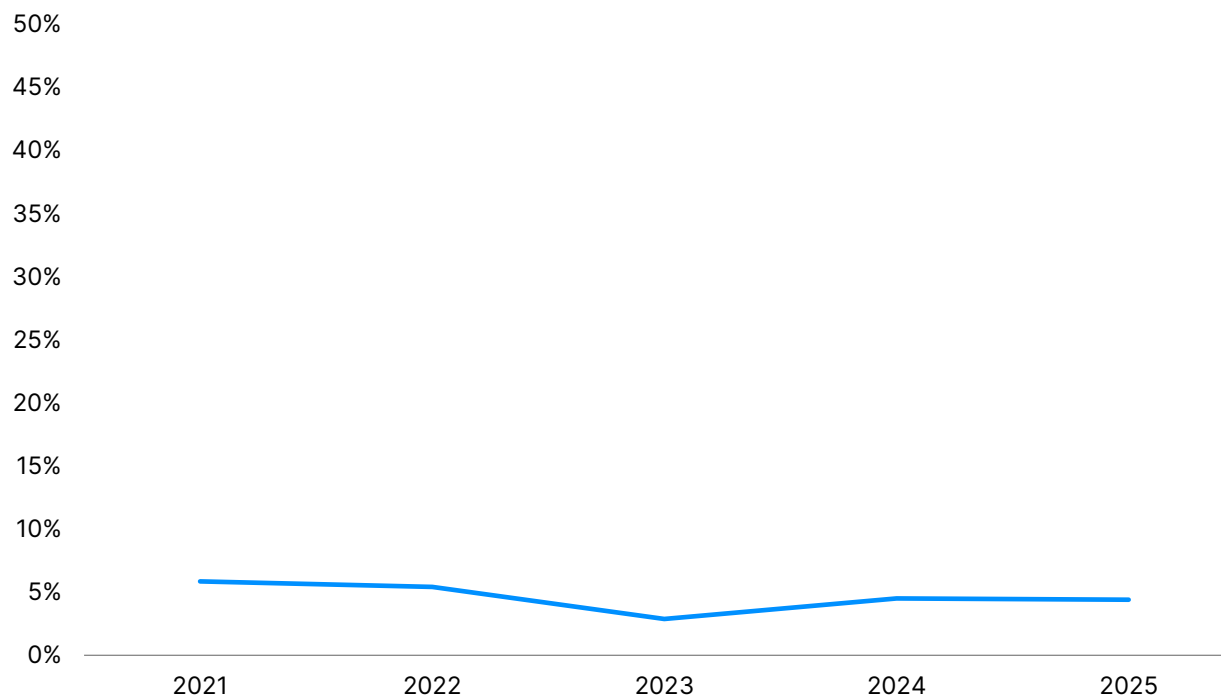
Procentul reprezentat de remunerația variabilă (RV) din graficul de mai sus se raportează la limita maximă a remunerațiilor stabilită în cadrul ședinței Adunării Generale a Acționarilor, a cărei valoare este stabilită prin raportare la valoarea capitalurilor proprii ale emitentului de la data de referință 31.12.2024.

Comparativ cu remunerația plătită funcțiilor cheie la nivelul Grupului Financiar Banca Transilvania, remunerația organului de conducere a rămas constant la cote minime, în vederea asigurării unui echilibru al nivelului de remunerații la nivel de grup. A se vedea mai jos reprezentarea grafică pentru remunerația fixă și variabilă totală:

EVOLUȚIE RF DIN TOTAL REMUNERAȚIE PLĂTITĂ FUNCȚIILOR CHEIE LA NIVELUL GFBT (2021 – 2025)



EVOLUȚIE RV DIN TOTAL REMUNERAȚIE PLĂTITĂ FUNCȚIILOR CHEIE LA NIVELUL GFBT (2021 – 2025)



Detalierea evoluției specifice fiecărui membru al organului de conducere se va face la nivelul secțiunii specifice, unde vom include un dashboard grafic în care vom prezenta atât compoziția curentă a remunerației cât și evoluția în timp.

REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Nivelul remunerației fixe în numerar (indemnizație) a membrilor Consiliului de Administrație este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, care are loc o dată/an, respectând prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotărârilor AGA. Componența Consiliului de Administrație al Băncii Transilvania, la 31 decembrie 2025, este următoarea:

MEMBRU	FUNCȚIE	DATE PERSONALE
HORIA CIORCILĂ		
Data primei alegeri: Aprilie 2002	Președinte CA, Membru RemCO (M1)	Institutul Politehnic Cluj-Napoca, Facultatea de Automatizări și Calculatoare. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, aici .
Durata prezentului mandat: Aprilie 2022 – aprilie 2026		
Administrator neexecutiv		
THOMAS GRASSE		
Data primei alegeri: Aprilie 2014	Vicepreședinte CA, Președinte RC, Membru AC (M2)	Bankakademie Frankfurt-Business School of Finance and Management. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, aici .
Durata prezentului mandat: Aprilie 2022 – aprilie 2026		
Administrator neexecutiv independent		
IVO GUEORGUIEV		
Data primei alegeri: Aprilie 2014	Membru CA, Președinte AC, Membru RC (M3)	MBA, Universitatea Alberta, Edmonton, Canada. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, aici .
Durata prezentului mandat: Aprilie 2022 – aprilie 2026		

Administrator neexecutiv
Independent

VASILE PUȘCAȘ

Data primei alegeri:
Aprilie 2012

Durata prezentului mandat:
Aprilie 2022 – aprilie 2026

Administrator neexecutiv
Independent

Membru CA, Președinte
RemCO (M4)

Doctorat în istorie, Facultatea de
Istorie și Filosofie, Universitatea
Babeș-Bolyai Cluj-Napoca. CV-ul,
inclusiv informații despre funcțiile
actuale ocupate în alte societăți,
[aici.](#)

MIRELA BORDEA

Data primei alegeri:
Aprilie 2017

Durata prezentului mandat:
Aprilie 2022 – aprilie 2026

Administrator neexecutiv
independent

Membru CA,
Membru AC (M5)

Secția Relații Economice,
Specializarea comerț exterior,
Academia de Studii Economice
București. CV-ul, inclusiv informații
despre funcțiile actuale ocupate în
alte societăți, [aici.](#)

LUCYNA STANCZAK WUCZYNSKA

Data primei alegeri:
Aprilie 2022

Durata prezentului mandat:
Aprilie 2022 – aprilie 2026

Administrator neexecutiv
independent

Membru CA
Membru RC (M6)

Studii postuniversitare – Studii
Europene Avansate la Colegiul
Europei, Bruges, Belgia, Economie
și Integrare Europeană. CV-ul,
inclusiv informații despre funcțiile
actuale ocupate în alte societăți,
[aici.](#)

FLORIN PREDESCU VASVARI

Data primei alegeri:
Aprilie 2022

Durata prezentului mandat:
Aprilie 2022 – aprilie 2026

Membru CA,
Președinte NomCO,
Membru RC (M7)

Doctorat în Contabilitate, Rotman
School of Management, University
of Toronto, Canada (Specializare
în Finanțe și Econometrie). CV-ul,
inclusiv informații despre funcțiile
actuale ocupate în alte societăți,
[aici.](#)

*CA = Consiliul de Administrație; RemCO = Comitetul de Remunerare; NomCO = Comitetul de Nominalizare; RC = Comitetul de Administrare a Riscurilor; AC = Comitetul de Audit;

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 bancilor 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-mentionate în ceea ce privește ajustarea remunerației la riscuri.

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație a fost plătită atât în numerar cât și în acțiuni Banca Transilvania (TLV) acordate prin intermediul unui acord de stock option plan (fixed shares), care s-a încadrat în limitele cotelor totale maxime aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor pentru remunerațiile fixe suplimentare pentru administratori și directori (0,8% din capitalurile proprii la data de referință).

Indiferent de forma remunerației fixe (numerar sau acțiuni), aceasta nu este legată ori dependentă de performanța instituției de credit și neexistând condiționări sau diminuări/majorări ale nivelului de remunerație ca urmare directă a unei eventuale performanțe atinse de către administratori la nivel individual sau de participarea la un anumit număr de ședințe, într-o anumită perioadă, ci de efortul efectiv depus în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților lor, cu diligența și angajamentul necesare în considerarea funcției de supraveghere pe care aceștia o îndeplinesc. Astfel, în vederea asigurării unei supravegheri eficiente, remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită anual conform principiilor de remunerare, luând în considerare atribuțiile și complexitatea activității ce le revin, prin raportare la la matricea (grila) remunerației suplimentare fixe. Aceste criterii sunt fundamentate pe expertiza respectivei persoane, cu titlul de exemplu menționând aici domeniile bancar, managementul riscului și cel al pieței de capital, disponibilitatea de învățare și perfecționare continuă pe parcursul exercitării atribuțiilor ce intră în sfera mandatului său, precum și pe dovedirea unei capacități complexe de analiză și know-how, în special în domenii dinamice, precum guvernanta corporativă și bunele practici în această materie. Odată stabilită remunerația anuală, aceasta nu mai poate fi modificată sau ajustată unilateral, fiind garantată similar salariului în cazul unei relații de muncă.

În conformitate cu prevederile contractului de mandat, a prezentei politici și cu dispozițiile legale (române și europene) aplicabile, administratorul beneficiază doar de remunerație

fixă, compusă din remunerație fixă lunară și remunerație fixă suplimentară. În vederea îndeplinirii obligațiilor specifice mandatului, membrilor CA le sunt puse la dispoziție echipamente tehnice (laptop, telefon s.a.m.d.) și mijloace de transport și/sau decontarea transportării efective, în scopul îndeplinirii la cel mai înalt grad a atribuțiilor specifice, corelativ cu încheierea unei polițe individuale de asigurare de raspundere civilă a administratorilor (*Directors and Officers Liability Insurance*), în acord cu prevederile legale aplicabile în materia societăților.

Remunerația fixă lunară este achitată în lei, iar remunerația suplimentară a membrilor CA este alocată în cadrul Stock Option Plan. Acordarea remunerației suplimentare a fost făcută cu respectarea prevederilor legale privind mecanismul de încadrare al acțiunilor în Stock Option Plan și a cerințelor ghidului EBA.

Nivelul de remunerație (inclusiv nivelul de remunerație suplimentară) este propus sau ajustat ulterior, pe baza condițiilor economice, de către Comitetul de Remunerare, avizat de către Comitetul de Administrare al Riscurilor și aprobat, prin decizie, de către Consiliul de Administrație. Acesta din urmă poate modifica nivelul de remunerație propus de către Comitetul de Remunerare cu o majoritate calificată de două treimi din membrii Consiliului de Administrație. Indiferent de situație, Consiliului de Administrație nu va putea aproba un nivel total de remunerație ce depășește limitele maxime aprobate anual de Adunarea Generală a Acționarilor.

Valoarea remunerației suplimentare a fost revizuită în 2025 de către Consiliul de Administrație, în urma propunerii Comitetului de Remunerare și în temeiul avizului Comitetului de Administrare al Riscurilor. În conformitate cu prevederile legale incidente, valoarea remunerației suplimentare se stabilește în numerar, plata efectivă a remunerației făcându-se sub forma de acțiuni, prin alocarea acestora pe numele administratorului în cadrul Stock Option Plan.

Astfel, procesul de evaluare aferent determinării remunerației suplimentare, în limitele și conform principiilor stabilite de AGA s-a finalizat cu succes, fără să fie identificate situații în activitatea de supraveghere a Consiliului de Administrație care să necesite eventuale ajustări.

Prin urmare, pentru anul 2025 remunerațiile totale fixe acordate Consiliului de Administrație au reprezentat 13,09% din totalul remunerațiilor platite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 14,93% în 2024¹, 13,14% în 2023², 16,27% în 2022³ și 20,64%

¹ A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2024, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 18.

² A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2023, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 173

³ A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2022, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 170

în 2021⁴), conform situațiilor financiare anuale de la data de 31.12.2025, incluzând și remunerația suplimentară aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor.

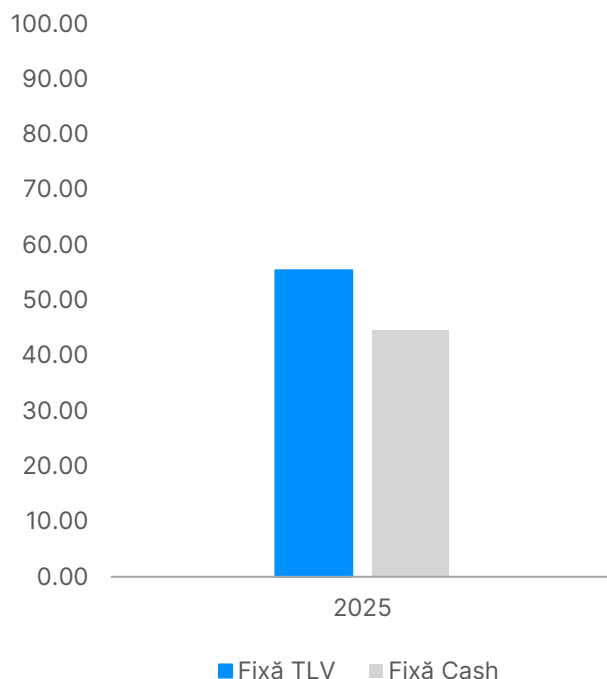
Astfel, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de un membru al Consiliului de Administrație care activează și ca Membru al Comitetului de Risc (M6) și care a fost ales în Consiliul de Administrație la 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, a reprezentat 1,16% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024⁵ (comparativ cu 1,21% pentru 2024, 1,56% pentru anul 2023, 0,16% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație) și 0,88% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului⁶ (comparativ cu 0,99% pentru anul 2024, 1,11% pentru anul 2023, 0,11% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație).

⁴ A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2021, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 121

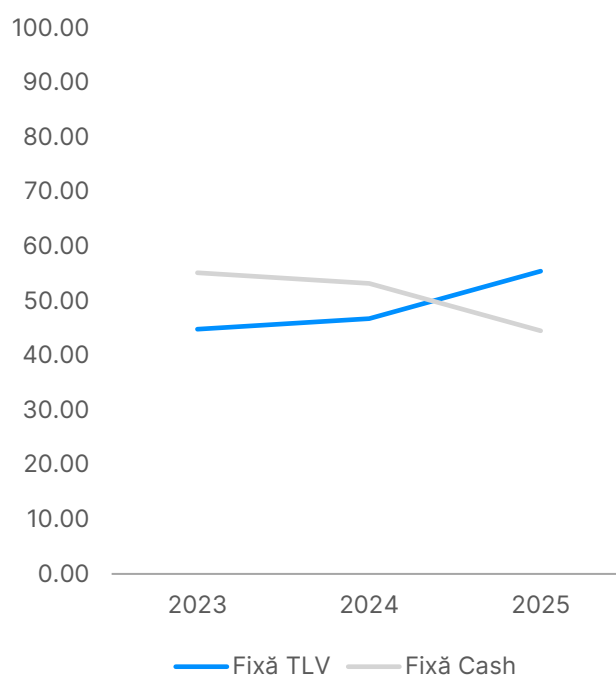
⁵ Remunerația fiind platită în anul 2025, vom avea în vedere nivelul capitalurilor proprii ce au fost prezentate în situațiile financiare anuale de la data de 31.12.2024, nivel ce a fost avut în vedere de către Adunarea Generală a Acționarilor din data de 25.04.2025 la aprobarea remunerației suplimentare.

⁶ Se referă la remunerația anului 2025.

M6 – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



M6 – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrului GFBT, acesta nu a primit nicio altă remunerație fixă brută în numerar și/sau alte instrumente, specific acordată membrilor organelor de conducere ale subsidiarelor BT. Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 0,41% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 0,58% pentru anul 2024, 0,84% pentru anul 2023, pentru anii 2021 și 2022 nu există comparație), respectiv 0,64% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,57% pentru anul 2024, 0,70% pentru anul 2023, pentru anul 2021 și 2022 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost ales în Consiliul de Administrație doar începând cu 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, aprobarea în fața autorităților și începerea efectivă a activității fiind la o data ulterioară). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 19,50% fata de 2024 (comparativ cu o creștere de 23,86% față de 2023, și o creștere de 1247,13% față de 2022, an în cadrul căruia mandatul a fost exercitat numai pe parcursul a 2 luni, pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost ales în Consiliul de Administrație doar începând cu 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, aprobarea în

fața autorităților și începerea efectivă a activității fiind la o data ulterioară).⁷ Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Comitetul de Remunerare analizează și se asigură că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului corespund cu strategia de afaceri, valorile și obiectivele pe termen lung ale Băncii Transilvania.

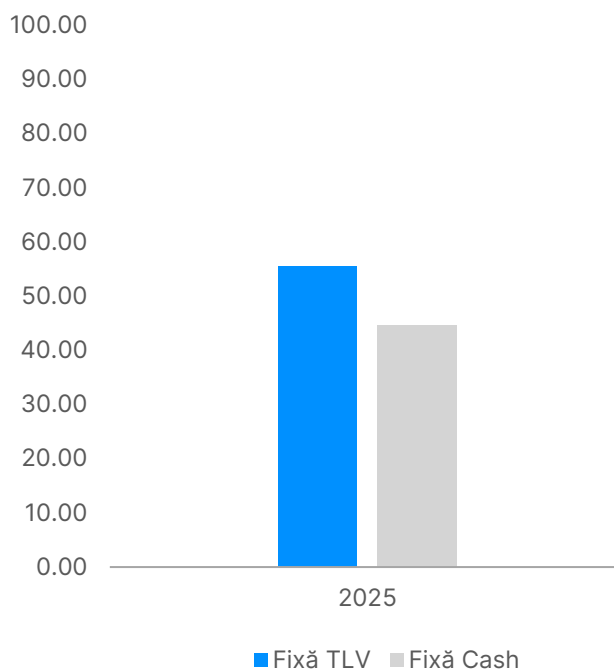
Componența Comitetului de Remunerare la data prezentului raport este:

- Președintele Comitetului (M4);
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (anume Președintele CA/(M1) și Președintele AC/(M3)).

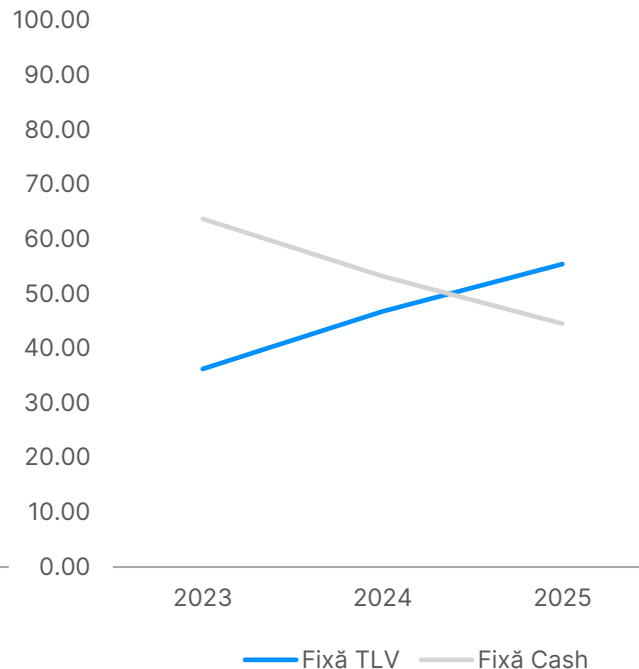
În acest sens, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de Președintele RemCO (M4) a reprezentat 1,16% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 1,21% pentru anul 2024, 1,35% pentru anul 2023, 1,65% pentru anul 2022 și 1,92% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 0,88% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,99% pentru 2024, 0,96% pentru anul 2023, 1,19% pentru anul 2022 și 1,41% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

⁷ Având în vedere că acesta este un raport întocmit începând cu anul 2022 și în conformitate cu politica de remunerare aprobată de AGA (initial în anul 2021, iar apoi în 2025), nu sunt disponibile date comparabile din perspectiva remunerației și a variației acestora pentru 5 exerciții financiare anterioare.

M4 – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



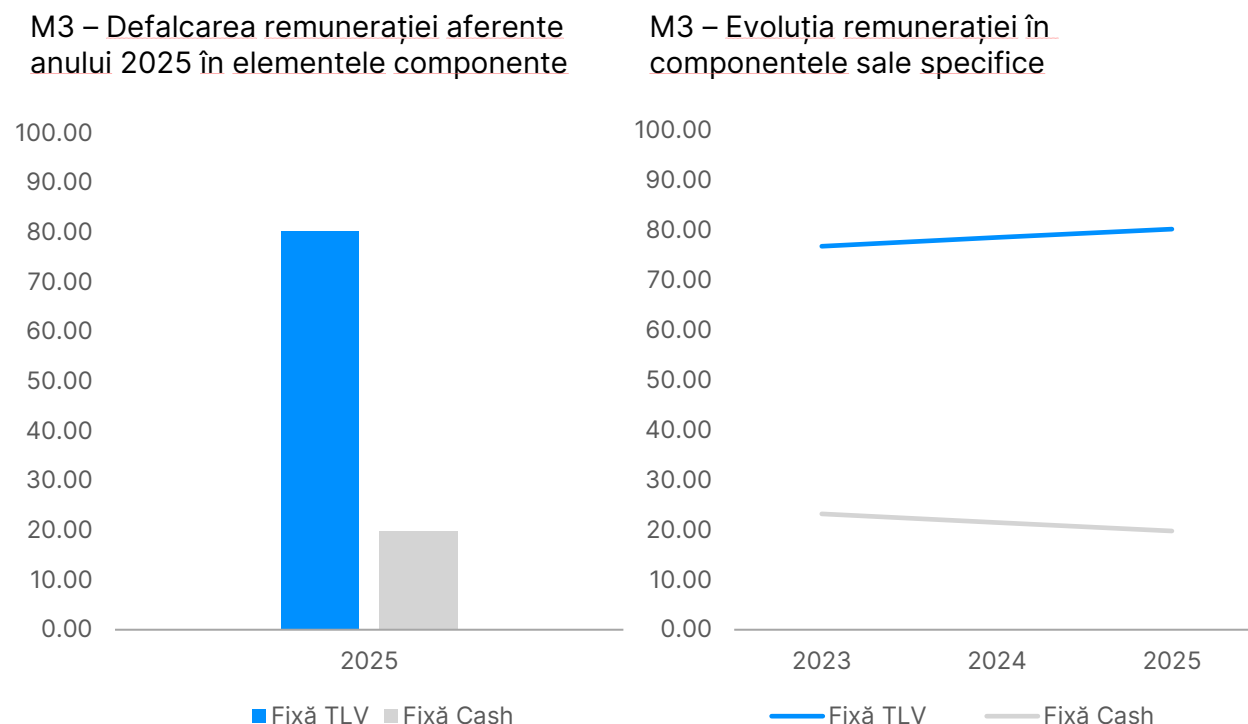
M4 – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



De asemenea, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrului GFBT, și nu a primit nicio altă remunerație fixă brută în numerar și/sau alte instrumente, specific acordată membrilor organelor de conducere ale subsidiarelor BT. Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 0,41% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 0,58% pentru 2024, 0,59% pentru anul 2023, 0,51% pentru anul 2022 și 0,78% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), respectiv 0,64% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,57% pentru 2024, 0,49% pentru anul 2023, 0,70% pentru anul 2022 și 0,84% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 19,50% față de 2024, cu 43,11% față de 2023, cu 29,03% față de 2022 și cu 26,14% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

În legătură cu Membrul Comitetului de Remunerare ce îndeplinește și funcția de Președinte AC (M3), remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de acesta a reprezentat 3,19% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea

Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 3,41% pentru anul 2024, 3,13% pentru anul 2023, 4,45% pentru anul 2022 și 4,91% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 2,44% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,78% pentru anul 2024, 2,23% pentru anul 2023, 3,20% pentru anul 2022 și 3,62% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

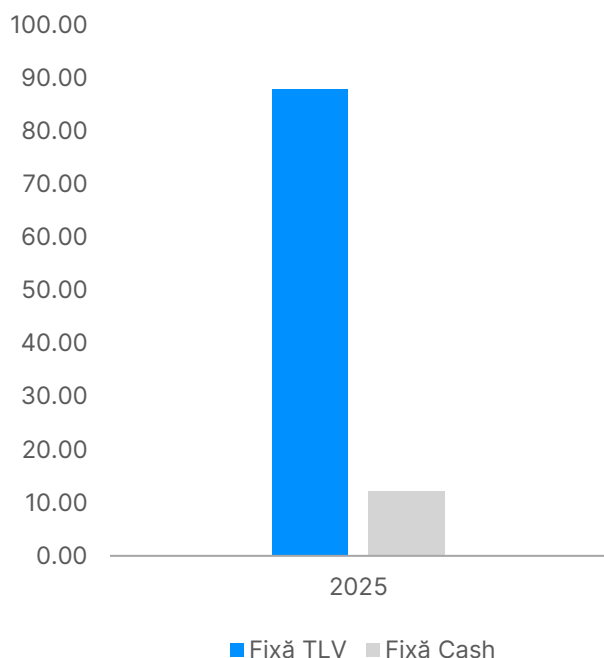


Mai mult decât atât, aceștia nu i-a fost alocată nicio remunerație variabilă în nicio formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul GFBT, a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,11% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (spre deosebire de 0,17% pentru anul 2024, 0,15% pentru anul 2023 și 0,02% pentru anul 2022). Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 1,71% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 2,90% pentru anul 2024, 3,10% pentru anul 2023, 2,79% pentru anul 2022 și 3,93% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv), respectiv 2,67% din limita maximă a remunerațiilor stabilit de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 2,84% pentru anul 2024, 2,57% pentru anul 2023, 3,84% pentru anul 2022 și 4,21% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 15,61% față de anul 2024, 66,67%

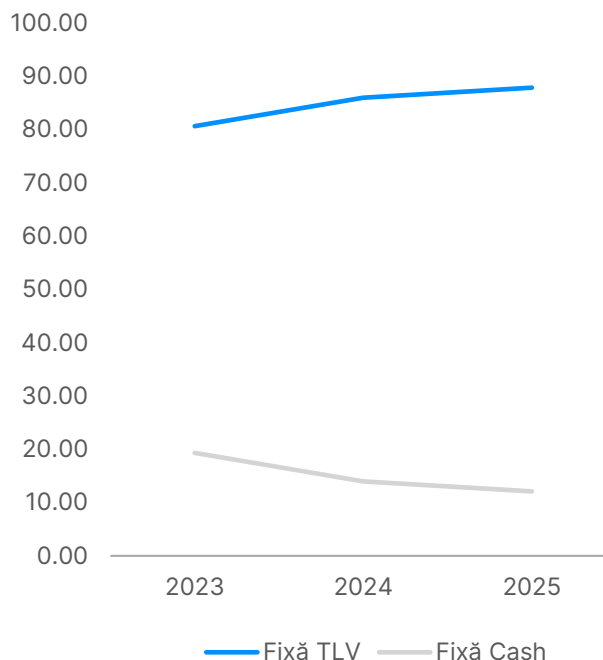
față de anul 2023, cu 37,31% față de 2022 și cu 41,81% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Tot astfel, pentru Membrul Comitetului de Remunerare ce îndeplinește și funcția de Președinte CA (M1), remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de acesta a reprezentat 6,08% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 6,60% pentru anul 2024, 6,36% pentru anul 2023, 9,03% pentru anul 2022 și 9,80% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 4,65% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 5,38% pentru anul 2024, 4,53% pentru anul 2023, 6,50% pentru anul 2022 și 7,23% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

M1 – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



M1 – Evoluția remunerației în componentele sale specifice

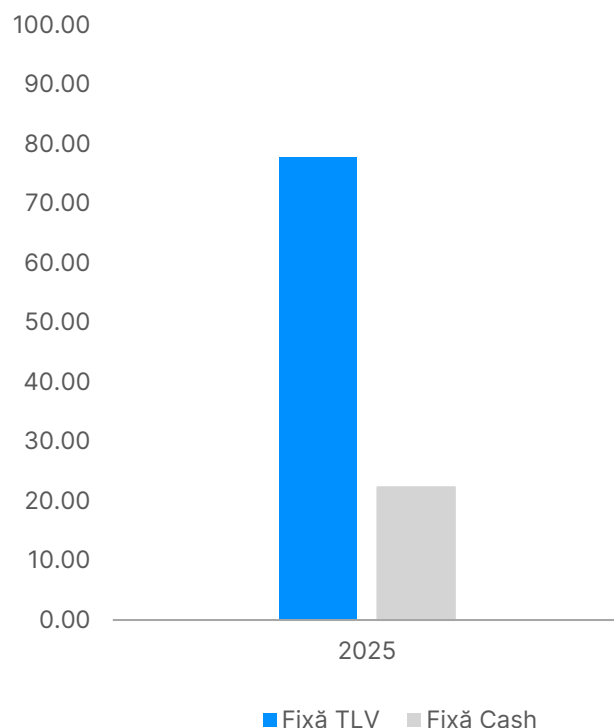


Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrului GFBT, acesta nu a primit nicio altă remunerație fixă brută în numerar și/sau alte instrumente specific acordate membrilor organelor de conducere ale subsidiarelor BT. Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni

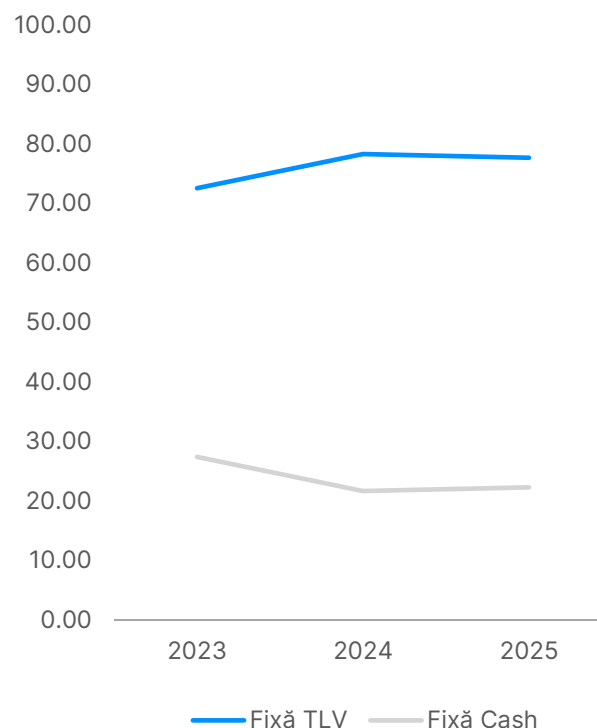
a reprezentat 3,42% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 5,80% pentru anul 2024, 6,19% pentru anul 2023, 5,58% pentru anul 2022 și 7,72% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv), respectiv 5,34% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 5,68% pentru anul 2024, 5,13% pentru anul 2023, 7,68% pentru anul 2022 și 8,26% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 15,54% față de 2024, 59,78% față de 2023, cu 23,83% față de 2022 și cu 29,74% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Pe lângă membrii precizați mai sus, specificăm faptul că Președintele Comitetului de administrare a riscurilor (M2) poate să ia parte la ședințe - în calitate de invitat, în principal în ce privește chestiuni specifice, cum ar fi validarea aspectelor legate de risc prin raportare la remunerație. În acest sens, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de acesta a reprezentat 3,00% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 3,26% pentru anul 2024, 3,13% pentru anul 2023, 4,45% pentru anul 2022 și 5,66% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 2,30% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,65% pentru anul 2024, 2,23% pentru anul 2023, 3,20% pentru anul 2022 și 4,17% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

M2 – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



M2 – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



Similar tuturor celorlalți membri, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,33% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,30% pentru anul 2024, 0,29% pentru anul 2023, 0,31% pentru anul 2022 și 0,27% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația fixă suplimentară plătită în acțiuni a reprezentat 1,71% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 2,90% pentru anul 2024, 3,10% pentru anul 2023, 2,79% pentru anul 2022 și 3,93% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv), respectiv 2,67% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 2,84% pentru anul 2024, 2,57% pentru anul 2023, 3,84% pentru anul 2022 și 4,21% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 19,05% față de 2024, cu 62,69% față de 2023, cu 29,35% față de 2022 și cu 19,47% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

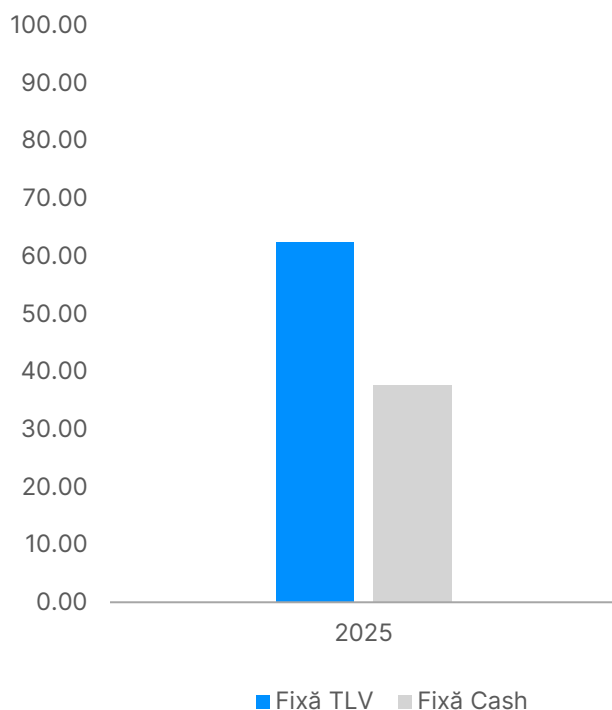
Comitetul de Nominalizare este creat pentru a emite opinii independente asupra politicilor de nominalizare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate. Acest comitet a fost creat în cursul anului 2023, preluând efectiv competențele de referitoare la nominalizarea persoanelor în funcțiile ce se află în competența comitetului și adevărarea acestora pentru ocuparea funcțiilor respective de la Comitetul de Remunerare și Nominalizare, actualul Comitet de Remunerare.

Componența Comitetului de Nominalizare la data prezentului raport este:

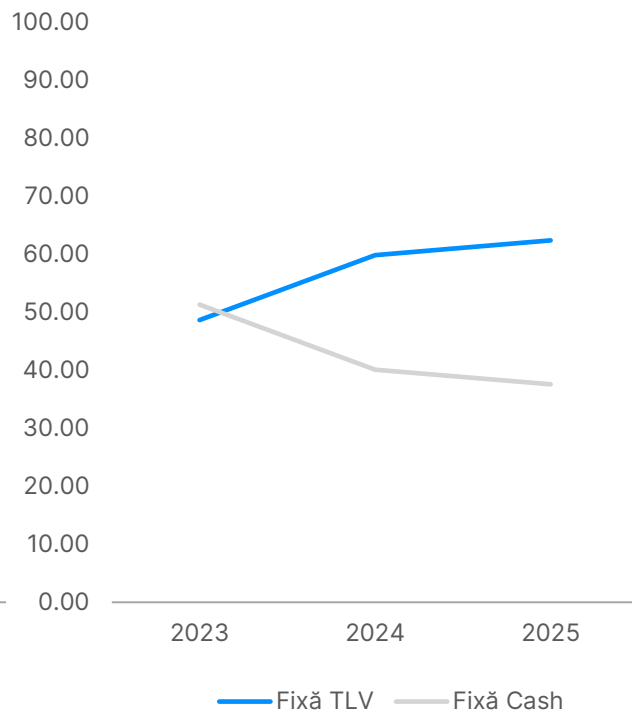
- Președintele Comitetului (M7);
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (anume Președintele CA/M1 și Președintele AC/M3).

Astfel, pentru Președintele NomCO (M7), remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de acesta a reprezentat 1,37% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 1,42% pentru anul 2024, 1,68% pentru anul 2023, 0.16% pentru anul 2022 luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv; pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost ales în Consiliul de Administrație doar începând cu 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, aprobarea în fața autorităților și începerea efectivă a activității fiind la o data ulterioară), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,16% pentru anul 2024, 1,20% pentru anul 2023, 0.11% pentru anul 2022 și luând în calcul datele aferente exercițiului de raportare respectiv; pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere data de început a mandatului său).

M7 – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



M7 – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



Nici acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrului GFBT, acesta nu a primit nicio altă remunerație fixă brută în numerar și/sau alte instrumente specific acordată membrilor organelor de conducere ale subsidiarelor BT. Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 0,55% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 0,87% pentru anul 2024, 0,99% pentru anul 2023, pentru anul 2021 și 2022 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost ales în Consiliul de Administrație doar începând cu 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, aprobarea în fața autorităților și începerea efectivă a activității fiind la o data ulterioară), respectiv 0,85% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,85% pentru anul 2024, 0,82% pentru anul 2023, pentru anul 2021 și 2022 nu există comparație, având în vedere data de început a mandatului acestuia). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 20,83% față de 2024 (comparativ cu 36,55% față de anul 2023 și cu 1.496,17% față de anul 2022 datorită faptului că începerea exercitării prerogativelor conform contractului de mandat a început din luna octombrie a anului 2022, pentru anul 2021 nu există date de comparație, având în vedere data de început a

mandatului acestuia). Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Comitetul de Administrare a Riscurilor deține responsabilitatea principală în evaluarea riscurilor presupuse de sistemul de remunerare și 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 riscurilor, procesul de acordare și procesul de plată, asigurându-se în acest sens că remunerația personalului este conformă cu regulile aplicabile, cu bunele practici și cu strategia băncii. De asemenea, Comitetul de Administrare a Riscurilor verifică și certifică implicarea efectivă și eficientă a funcției de control intern în ceea ce privește evaluarea conformității sistemului de remunerare.

Componența Comitetului de Administrare a Riscurilor la data prezentului raport este:

- Președintele Comitetului (M2);
- 3 Membri independenți ai Consiliului de Administrație (M3, M6, M7))

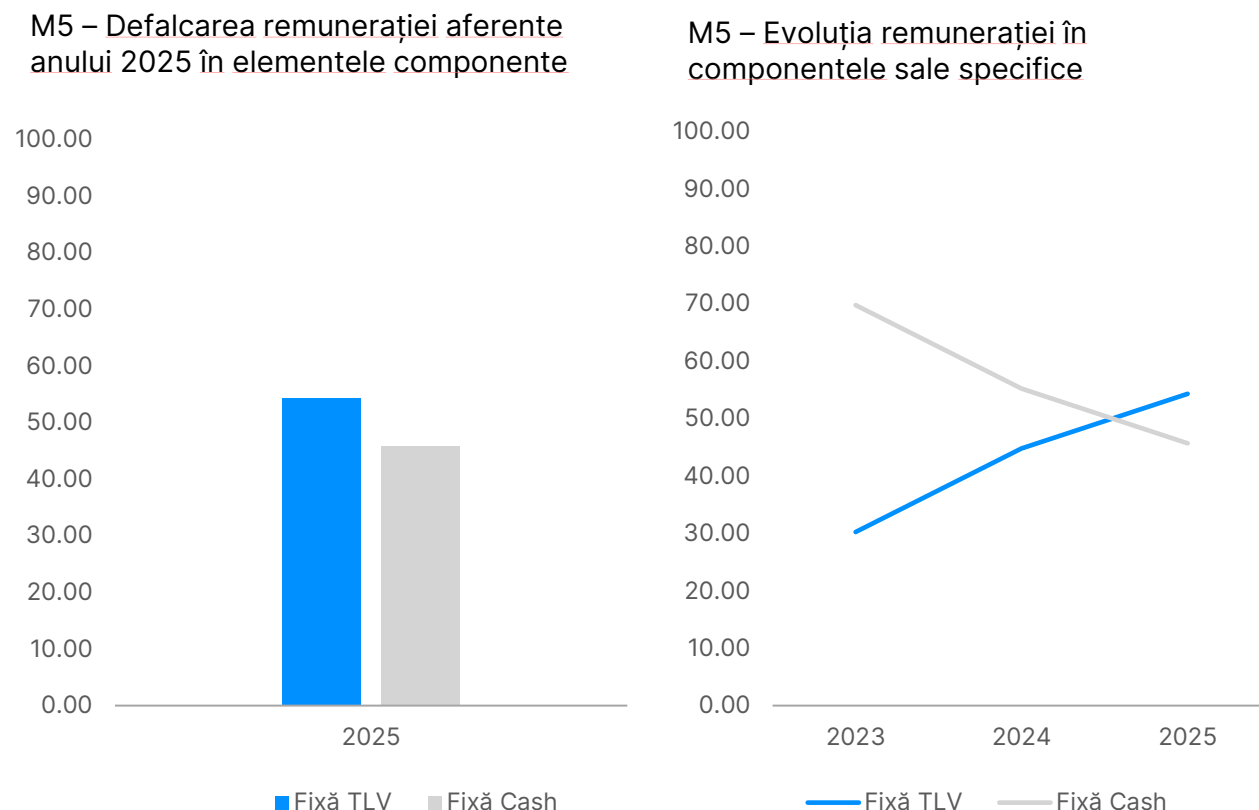
Remunerațiile membrilor RC au fost precizate mai sus, la momentul prezentării componenței RemCO și NomCO.

Mai departe, Comitetul de Audit, cu atribuțiile acestuia în domeniul remunerării așa cum au fost arătate mai sus și detaliate în Politica de remunerare privind organul de conducere al BT, este format din 3 membri neexecutivi independenți, având componența la data prezentului raport, după cum urmează:

- Președintele Comitetului (M3);
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (M2 și M5))

Astfel, pentru Membrul AC ce îndeplinește și funcția de Membru CA (M5), remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 și încasată de acesta a reprezentat 1,16% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 1,21% pentru anul 2024, 1,23% pentru anul 2023, 1,48% pentru anul 2022 și 1,69% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 0,88% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,99% pentru anul 2024, 0,88% pentru anul 2023, 1,07%

pentru anul 2022 și 1,25% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).



Acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrului GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,02% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,19% pentru anul 2024). Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 0,41% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 0,58% pentru anul 2024, 0,45% pentru anul 2023, 0,39% pentru anul 2022 și 0,57% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), respectiv 0,64% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,57% pentru anul 2024, 0,37% pentru anul 2023, 0,53% pentru anul 2022 și 0,61% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 16,88% față de 2024, cu 59,95% față de 2023, cu 46,62% față de 2022 și cu 46,27% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Remunerațiile celorlalți membri ai AC au fost precizate mai sus, la momentul prezentării componenței RemCO, NomCO sau RC.

REMUNERAREA MEMBRILOR COMITETULUI CONDUCĂTORILOR

Comitetul Conducătorilor are în responsabilitatea sa atribuții de organizare și conducere a activității Băncii. Regulile și procedurile Comitetului Conducătorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație. Componența Comitetului Conducătorilor Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2025, este următoarea:

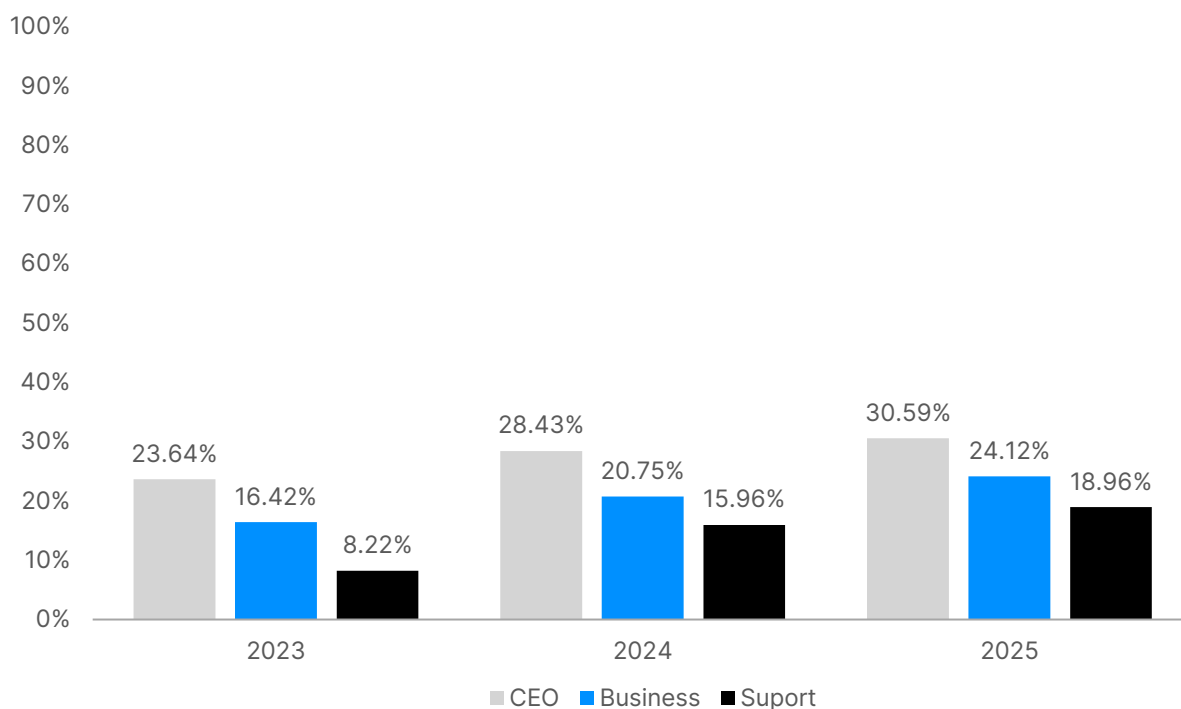
MEMBRU	FUNCȚIE	DATE PERSONALE
ÖMER TETİK din iunie 2013	Director General (CEO)	Universitatea Tehnică Middle East, Ankara, Facultatea de Științe Economice, student de onoare. CV și bio aici .
CĂTĂLIN CARAGEA din august 2024	Director General Adjunct Risc (CRO)	Academia de Studii Economice București, Facultatea de Management, România. CV și bio aici
GEORGE CĂLINESCU din septembrie 2013	Director General Adjunct Financiar (CFO)	Universitatea Americană în Bulgaria, Blagoevgrad, Licență Economist în Managementul Firmei. CV și bio aici .
ANDRZEJ DOMINIAK din martie 2024	Director General Adjunct Tehnologie (CTO)	Stanford University, Machine Learning. CV și bio aici
OANA ILAȘ din octombrie 2022	Director General Adjunct Retail Banking	Executive MBA, Sheffield University (Marea Britanie), CV și bio aici .
TIBERIU MOISĂ din mai 2016	Director General Adjunct MidCorporate & IMM	Executive MBA, Sheffield University (Marea Britanie). CV și bio aici .
BOGDAN PLEȘUVESCU din aprilie 2023	Director General Adjunct Legal	Cursuri post-universitare în Drept internațional – Instituții ale Uniunii Europene, Drept Internațional, CV și bio aici
LEONTIN TODERICI din august 2013	Director General Adjunct Operațiuni (COO)	Doctorat în cibernetică și statistică economică, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Economice. CV și bio aici .

În cursul anului 2025 nu au avut loc schimbări ale componenței Comitetului Conducătorilor. Politica de remunerare a conducerii superioare este corespunzătoare dimensiunii și organizării BT, cât și naturii, ariei și complexității activităților de afaceri.

Prin aplicarea politicii de remunerare, BT are în vedere retenția și dezvoltarea unui organ de conducere superioară cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral - calități care generează valoare adăugată pentru Bancă și subsidiarele ei, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale Băncii și ale subsidiarelor ei.

Politica permite și promovează o administrare a riscurilor sănătoasă și eficace, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul toleranței la risc, prevenindu-se astfel acordarea de stimulente pentru asumarea excesivă a riscurilor și pentru alte comportamente contrare intereselor instituției de credit. Acest lucru este explicat și prin intermediul graficului de mai jos care denotă raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă a conducerii superioare, fiind în completă concordanță cu prevederile legale.

SITUAȚIE MEMBRI – RAPORT RV/RF (2023 – 2025)

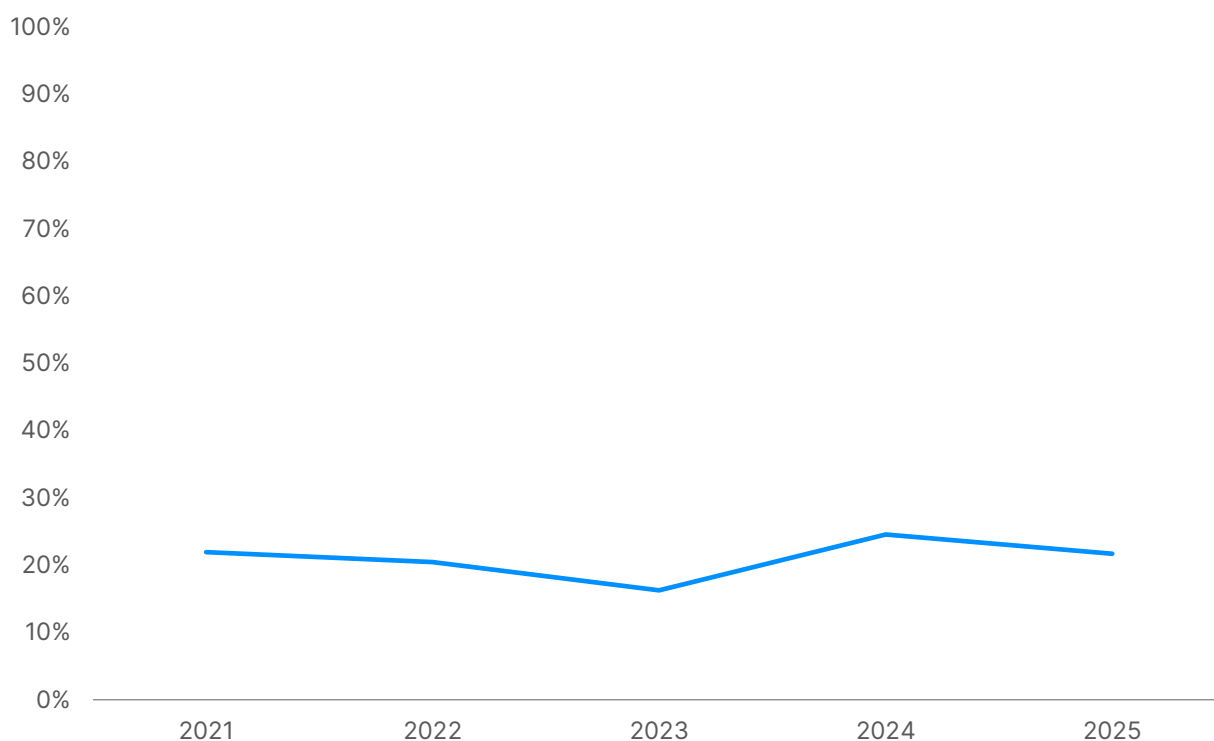


Banca Transilvania a trasat un sistem de remunerare a organului de conducere superioară care este aplicat în baza principiului de *arm's length transaction*, pentru întregul personal, adaptat la diferite niveluri de responsabilitate, cât și la dezvoltarea profesională în fiecare poziție. Conducătorii primesc o remunerație fixă lunară aprobată în conformitate cu regulile societare și legale detaliate anterior. Tot ca parte a remunerației fixe, conducătorii BT

beneficiază de o primă de vacanță, echivalentul unui salariu de bază brut impozabil (din luna solicitării), o singură dată pe an în momentul acordării tranșei de 10 zile lucrătoare din concediul anual de odihnă. În cazul conducătorilor care nu lucrează un an complet în cadrul Băncii Transilvania, prima de vacanță se acordă proporțional cu perioada lucrată, indiferent de numărul de zile de concediu de odihnă cuvenite. În vederea îndeplinirii obligațiilor specifice activității, membrilor conducerii superioare le sunt puse la dispoziție echipamente tehnice (laptop, telefon s.a.m.d.) și mijloace de transport și/sau decontarea transportării efective, corelativ cu încheierea unei polițe individuale de asigurare de răspundere civilă managerială (*Directors and Officers Liability Insurance*), în acord cu prevederile legale aplicabile în materia societăților.

Remunerația variabilă a membrilor Comitetului Conducătorilor este stabilită și supravegheată de către Consiliul de Administrație al Băncii, în conformitate cu politica de remunerare.

EVOLUȚIE RAPORT RV/RF (2021 – 2025)



Evoluția medie a procentului remunerației variabile (RV) din remunerația fixă (RF) arată proporția reprezentată de remunerația variabilă din cea fixă pentru întreg organul de conducere superioară.

Remunerația Conducătorilor este acordată conform principiilor generale privind remunerare, prezentate mai sus, cu următoarele mențiuni suplimentare:

În cazul membrilor Comitetului Conducătorilor, cota amânată din remunerația variabilă totală este semnificativă și niciodată mai mică de 40%, în conformitate cu legislația aplicabilă, fiind stabilită de către organul de conducere în funcția sa de supraveghere. Perioada de amânare este 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 platită în T+2
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+3
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+4
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+5,

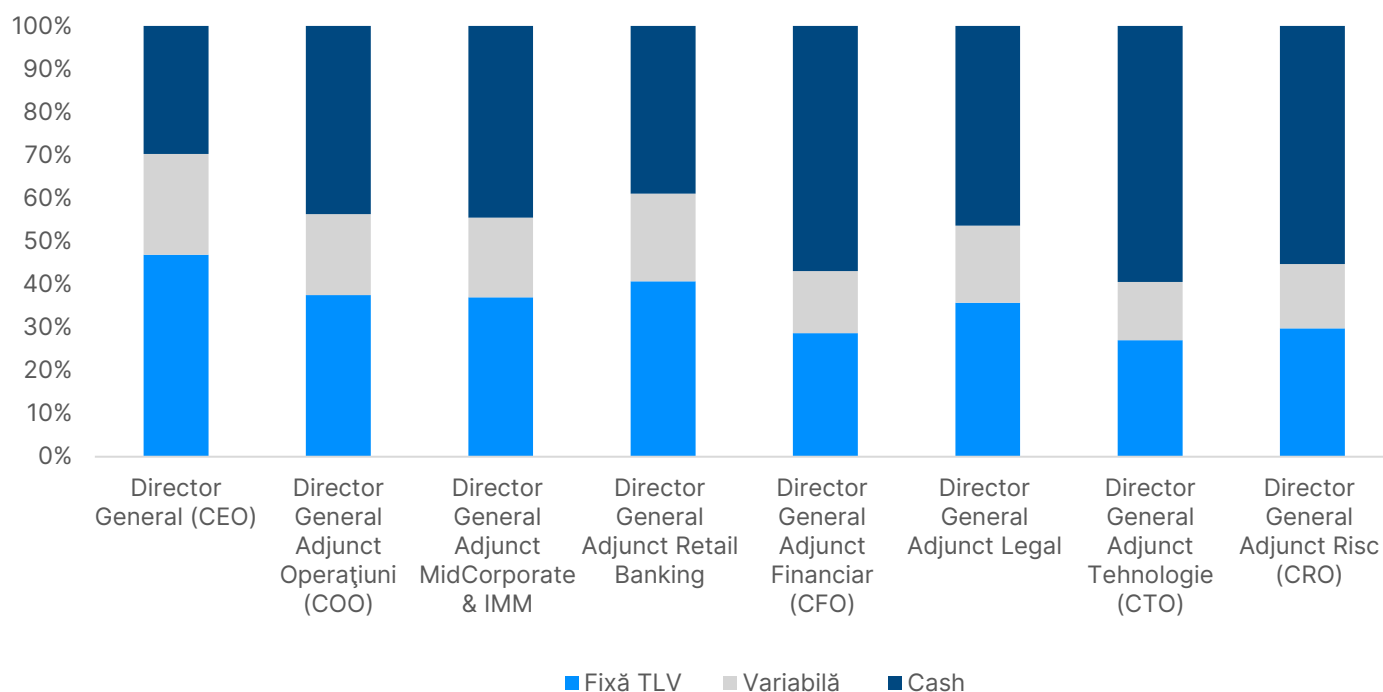
*unde T este momentul la care este plătită imediat partea corespunzătoare a remunerației variabile acordate.

Perioada de amânare poate fi prelungită conform deciziei Consiliului de Administrație. După expirarea fiecărei perioade de amânare pentru membrii Comitetului Conducătorilor, 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.

Performanțele anuale individuale ale membrilor Comitetului Conducătorilor au fost determinate în conformitate cu reguli stabilite în metodologia internă. Performanța este evaluată anual, având în vedere perioada lungă de amânare a planului tip stock option, înainte ca fiecare componentă variabilă a remunerației amânate să fie acordată. Fiecare sumă amânată este plătită pe baza unei evaluări individuale a performanței, la momentul acordării. Normele utilizate pentru evaluarea performanței anuale se bazează pe metodologia SMART. Aceste principii sunt fundamentul metodologiei utilizate pentru regulile de determinare a criteriilor.

Având în vedere componentele care constituie remunerația membrilor Comitetului Conducătorilor, mai jos este prezentată ponderea din total a fiecărei componente în cadrul remunerației individuale:

PONDERI PRIVIND REMUNERAȚIA FIXĂ, VARIABILĂ ȘI CASH DIN REMUNERAȚIA TOTALĂ - 2025



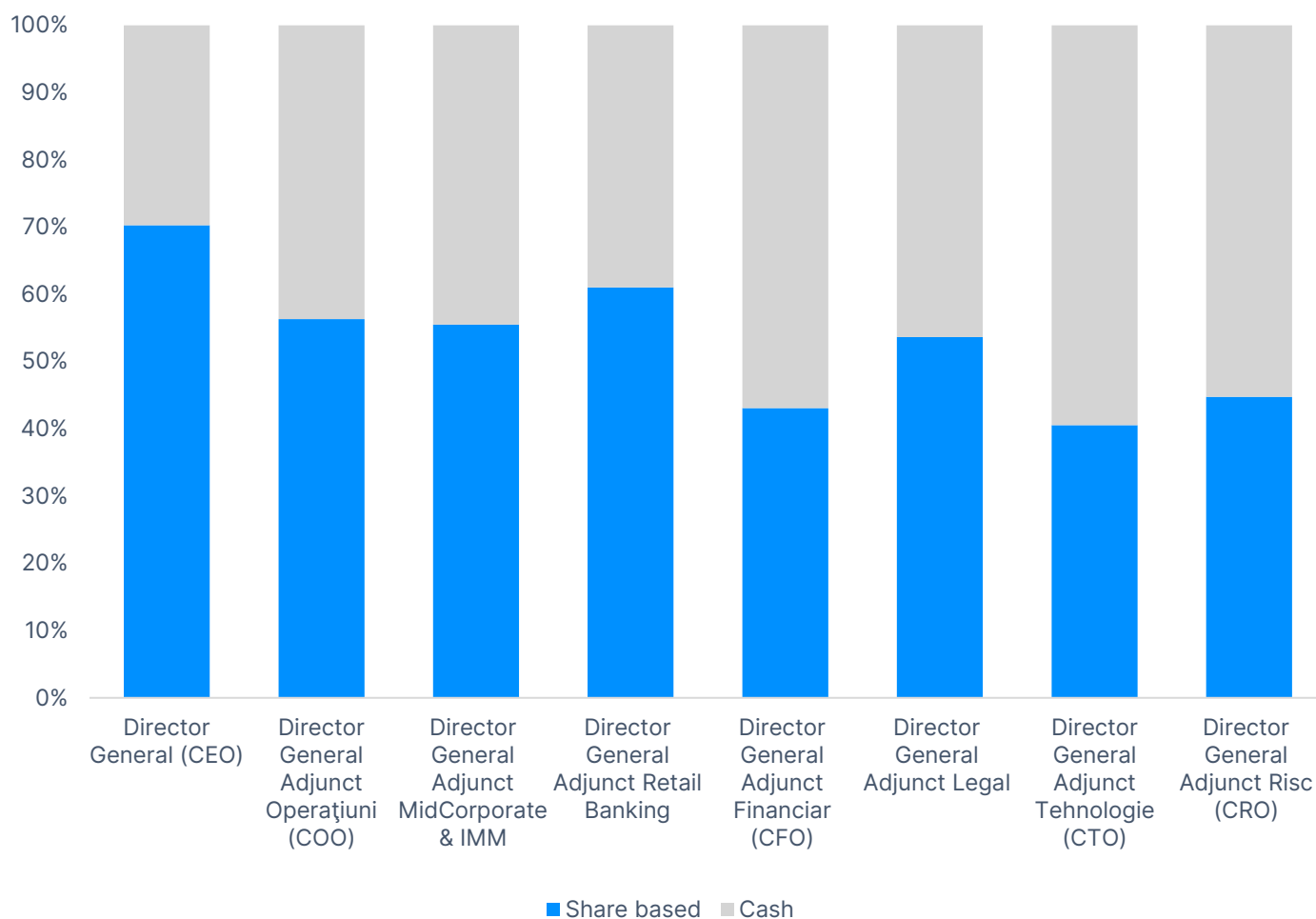
Dashboardul consolidat de mai jos prezintă situația curentă a nivelului de remunerații aferent anului 2025.

Director	Pondere remunerație fixă TLV	Pondere remunerație variabilă TLV	Pondere RF în total remunerații funcții-cheie	Pondere RV în total remunerații funcții-cheie
CEO	66.67%	33.33%	5.88%	1.80%
COO	66.67%	33.33%	2.12%	0.49%
CFO	66.67%	33.33%	1.63%	0.27%
Retail Adj.	66.67%	33.33%	1.71%	0.44%
MidCorporate & IMM	66.67%	33.33%	1.92%	0.44%
CRO	66.67%	33.33%	1.55%	0.27%
Legal Adj.	66.67%	33.33%	1.88%	0.41%

CTO	66.67%	33.33%	1.92%	0.30%
-----	--------	--------	-------	-------

Suplimentar, graficul de mai jos prezinta defalcarea remunerației conducătorilor pentru anul 2025, în sume plătite în acțiuni TLV și în numerar.

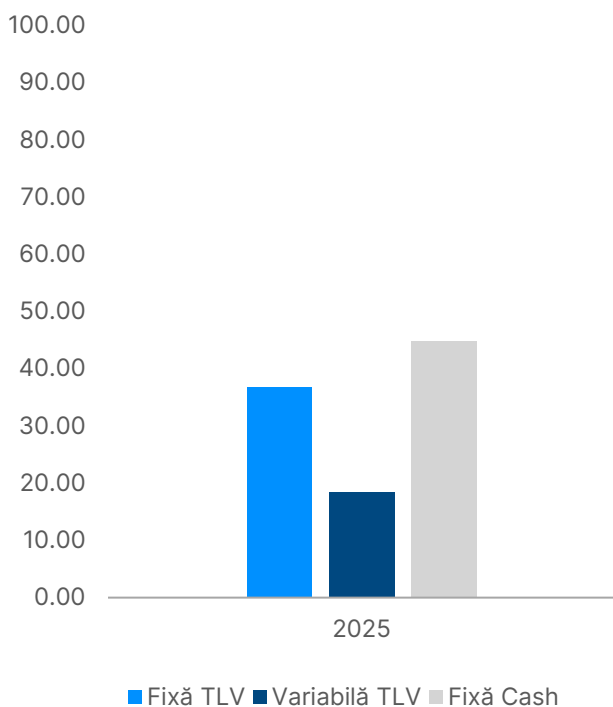
PONDERI PRIVIND TLV ȘI CASH DIN REMUNERAȚIA TOTALĂ - 2025



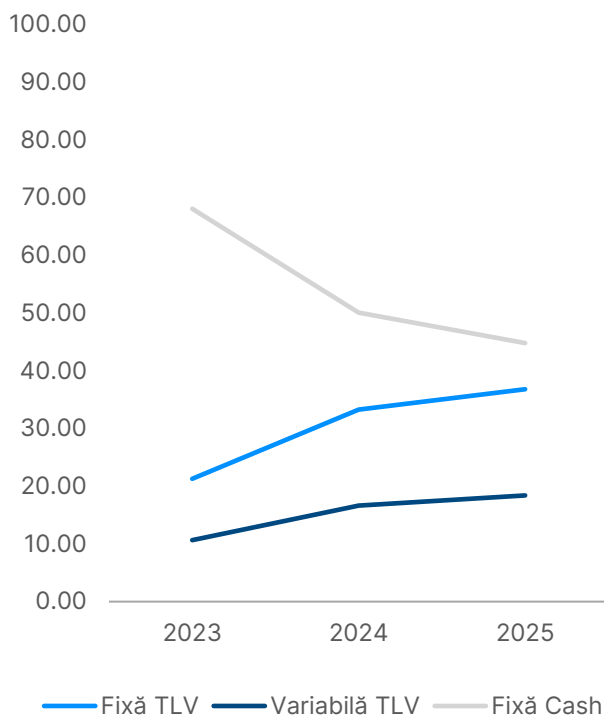
Anul 2024 a însemnat pentru Bancă și momentul demarării procesului de renovare a mai multor agenții și sucursale și de instalare de panouri fotovoltaice pe unele dintre activele sale imobiliare. Aceste obiective au fost gestionate cu succes de către Directorul General Adjunct – COO. Corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (23,11% comparativ cu 20,38% pentru anul 2024, 16,72% pentru anul 2023, 21,70% pentru anul 2022 și 20,63% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,77% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din

25.04.2025 (comparativ cu 3,02% pentru anul 2024, 3,26% pentru anul 2023, 3,94% pentru anul 2022 și 3,92% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 2,12% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,46% pentru anul 2024, 2,32% pentru anul 2023, 2,83% pentru anul 2022 și 2,89% pentru anul 2021). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,64% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Actionarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,61% pentru anul 2024, 0,54% pentru anul 2023, 0,85% pentru anul 2022 și 0,81% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,49% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,50% pentru anul 2024, 0,39% pentru anul 2023, 0,62% pentru anul 2022 și 0,60% pentru anul 2021).

COO – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



COO – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,05% pentru anii 2023 și 2024, 0,03% pentru anul 2022 și 0,05% pentru anul 2021). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,13% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 1,73% pentru

anul 2024, 1,79% pentru anul 2023, 1,50% pentru anul 2022 și 1,85% pentru anul 2021), respectiv 1,76% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 1,70% pentru anul 2024, 1,48% pentru anul 2023, 2,07% pentru anul 2022 și 1,99% pentru anul 2021)⁸. Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 17,56% față de 2024, cu 49,50% față de 2023, cu 35,99% față de 2022 și cu 55,20% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

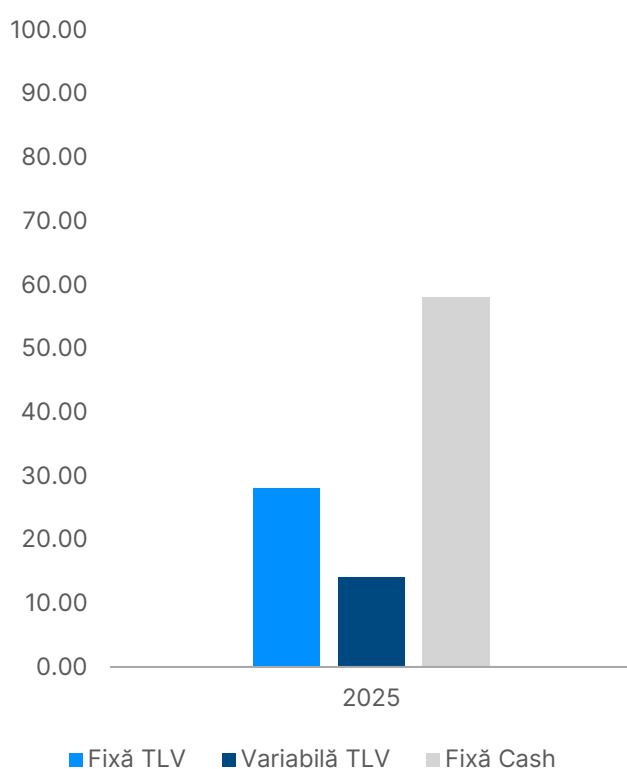
Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost particularizate 9 obiective-cheie pentru Directorul General Adjunct – COO, cu impact direct asupra activității din front-office și având drept ținte eficientizarea operațiunilor și optimizarea rețelei și a proceselor de la nivelul Băncii Transilvania. Acești indicatori au fost realizați cu scoruri cuprinse între 4 și 5, cu o medie de 4,92, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART. Aportul semnificativ al Directorului General Adjunct – COO a constatat în integrarea proceselor și fluxurilor OTP în infrastructura BT astfel încât operațiunile clienților să decurgă fără sincop, adaptarea infrastructurii IT din perspectiva procesării tranzacțiilor pe canalele digitale și reducerea operațiunilor cu numerar din rețeaua teritorială a Băncii Transilvania. Din perspectiva obiectivelor de sustenabilitate ale Băncii Transilvania, aportul acestuia a vizat în principal migrarea către utilități furnizate din surse regenerabile în proporție de 85% din total, valorificarea oportunităților de contribuție la furnizarea unor astfel de utilități, inclusiv prin schimbări la nivelul infrastructurii și fluxurilor operaționale ale băncii, atât destinate personalului, cât și clienței acesteia.

Din perspectivă financiară, a fost avută în vedere îmbunătățirea capacităților de planificare din perspectiva cerințelor minime referitoare la fondurile proprii și pasive (MREL), eficientizarea demersurilor de întocmire a situațiilor financiare la nivel de grup, precum și cu implementarea modulelor de management al costurilor. Aceste obiective au fost gestionate cu succes de către Directorul General Adjunct – CFO, având în acest sens o remunerație corelativă cu performanța atinsă și care a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta, această proporție reprezentând 16,76% (comparativ cu 14,99% pentru 2024, 12,20% pentru anul 2023, 20,61% pentru anul 2022 și 20,56% pentru anul 2021). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,12% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 2,37% pentru anul 2024,

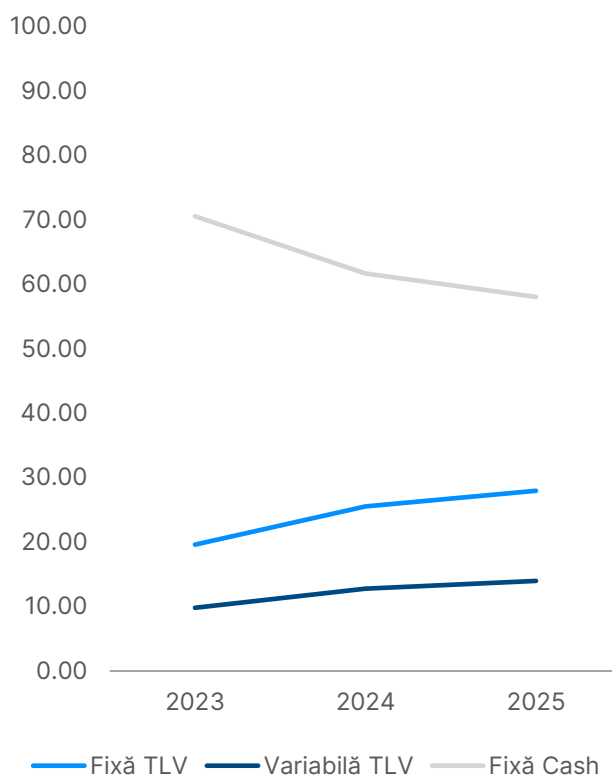
⁸ Având în vedere că acesta este un raport întocmit începând cu anul 2022 și în conformitate cu politica de remunerare aprobată de AGA (initial în anul 2021, și reaprobată în 2025), nu sunt disponibile date comparabile din perspectiva remunerației și a variației acesteia pentru 5 exercitii financiare anterioare.

2,87% pentru anul 2023, 3,83% pentru anul 2022 și 3,89% pentru anul 2021), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,63% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,93% pentru anul 2024, 2,04% pentru anul 2023, 2,76% pentru anul 2022 și 2,87% pentru anul 2021). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,36% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,35% pentru anii 2024 și 2023 în mod corespunzător, 0,79% pentru anul 2022 și 0,80% pentru anul 2021), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,27% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,29% pentru anul 2024, 0,25% pentru anul 2023, 0,57% pentru anul 2022 și 0,59% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

CFO – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



CFO – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,05% pentru anii 2024 și 2023, 0,03% pentru anii 2022 și 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 0,65% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP

și plătite în 2025 (comparativ cu 1,03% pentru anul 2024, 1,17% pentru anul 2023, 1,40% pentru anul 2022 și 1,85% pentru anul 2021), respectiv 1,01% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 1,01% pentru anul 2024, 0,97% pentru anul 2023, 1,92% pentru anul 2022 și 1,98% pentru anul 2021). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 14,84% față de 2024, cu 29,92% față de 2023, cu 5,45% față de 2022 și cu 17,88% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 7 obiective-cheie pentru activitatea coordonată punctual de Directorul General Adjunct – CFO, referitoare cu precădere la managementul performanței financiare, contabilitate și raportare și managementul capitalului și piețe financiare. Acești indicatori au fost atinși cu scoruri cuprinse între 3 și 5, cu o medie de 4,10, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART. Principalele provocări în realizarea acestora au fost înfruntate referitor la întocmirea situațiilor financiare lunare la nivel de grup și de raportare ale băncii după implementarea unor noi soluții tehnice de gestiune a resurselor în infrastructura Băncii Transilvania.

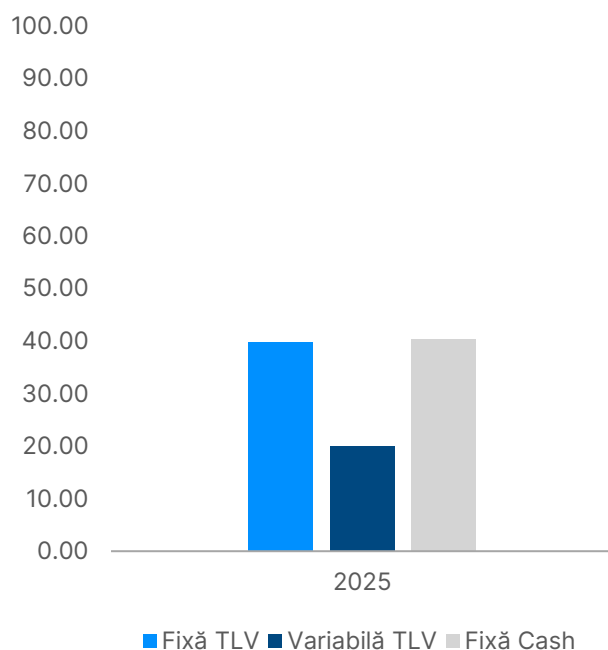
De asemenea, din perspectiva sustenabilității, aportul semnificativ al Directorului General Adjunct – CFO a avut loc prin sprijinirea publicării raportului de sustenabilitate aferent anului 2024 cu acordul auditorilor societății.

Trecând acum din zona financiar-operațională spre zona de business, obiectivele stabilite în acest scop au vizat în principal creșterea numărului de finanțări acordate, a numărului de carduri emise și de plăți digitale autorizate, creșterea profitului generat din produse de asigurări distribuite și vânzarea încrucișată a întregii game de produse oferite de societățile GFBT, scăderea numărului de clienți inactivi, având ca scop complinirea standardelor de AML, atingerea bugetelor stabilite, atât pe sectoare de activitate, cât și prin raportare la subsidiarele emitentului cu activitate financiară, toate acestea fiind dublate de inițiativele sociale și de mediu asumate (în legătură cu produsele de creditare oferite, dar și prin folosirea de materiale reciclate pentru emiterea de carduri sau prin emiterea de carduri digitale). Aceste obiective au fost gestionate direct cu succes, deopotrivă de către Directorul General Adjunct – Retail Banking și de Directorul General Adjunct – MidCorporate & IMM.

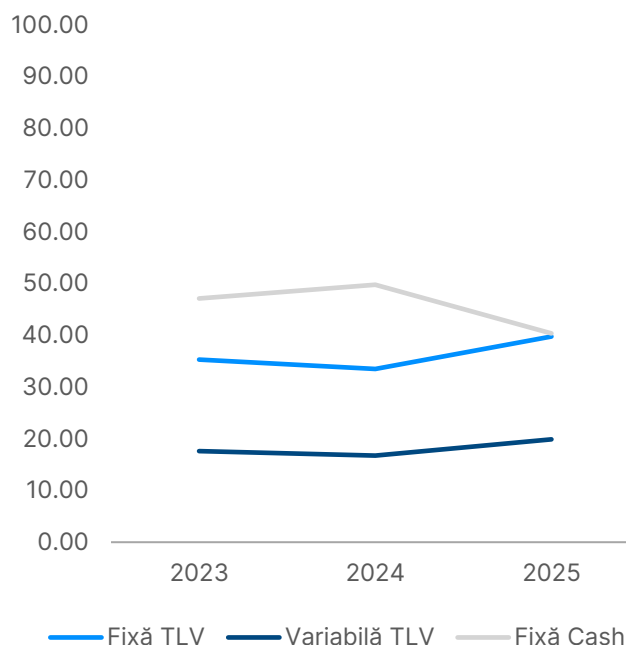
Raportat la Directorul General Adjunct – Retail Banking, numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României în octombrie 2022, corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în

aceasta, respectiv reprezentând 25,55% (comparativ cu 20,65% pentru 2024, 15,35% pentru anul 2023; pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,23% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 2,06% pentru anul 2024, 2,03% pentru anul 2023, 0,34% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,71% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,68% pentru anul 2024, 1,44% pentru anul 2023, 0,24% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,43% pentru anul 2024, 0,31% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,44% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,35% pentru anul 2024, 0,22% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație).

Director General Adjunct Retail Banking –
Defalcarea remunerației aferente anului
2025 în elementele componente



Director General Adjunct Retail Banking –
Evoluția remunerației în componentele sale
specifice



În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,05% pentru anul 2024, 0,04% pentru anul 2023, 0,03% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație). Remunerația plătită în acțiuni a

reprezentat 0,96% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 1,15% pentru anul 2024, 0,99% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație), respectiv 1.50% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 1,12% pentru anul 2024, 0,82% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 39,67% fata de 2024 (comparativ cu 95,79% pentru anul 2024 și cu 1190,81% pentru 2023, ținând cont că aprobarea prealabilă de către BNR a fost emisă în octombrie 2022; pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație). Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

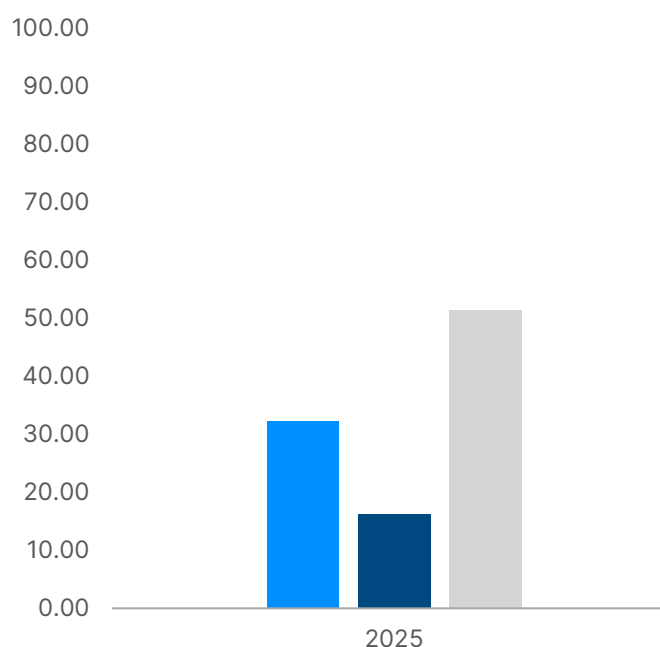
Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 6 obiective-cheie ale Directorului General Adjunct – Retail Banking, obiective ce vizează în principal digitalizarea și optimizarea portofoliului de credite din aria pentru care este responsabil. Aceste obiective au fost realizate cu un scor mediu de 5,00, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile SMART stabilite în sarcina conducătorului. Indicatorii de performanță au avut ca nucleu îmbunătățirea experienței clientului și eficientizarea fluxurilor de contractare a diverselor produse din portofoliul Băncii Transilvania, cu obiectivul strategic de a crește veniturile produse de acest segment de piață a Băncii Transilvania și de a se adresa acelor piețe specifice pe care a fost identificat un apetit ridicat pentru anumite produse particulare.

În materia sustenabilității, Directorul General Adjunct – Retail Banking a contribuit prin dezvoltarea de strategii și produse bancare destinate comunităților subdezvoltate, mai puțin populate sau izolate, precum și prin dezvoltarea unor produse complementare portofoliului inițial al băncii, de la începutul perioadei de referință, de asemenea disponibile în format digital, precum generarea din BT Pay a diferitelor produse oferite de bancă.

Pentru Directorul General Adjunct – MidCorporate & IMM, corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia reprezentând 22,69% remunerație variabilă prin raportare la remunerația fixă și a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția stabilită în aceasta (comparativ cu 20,85% pentru anul 2024, 17,49% pentru anul 2023, cu 22,43% pentru anul 2022 și 19,41% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,51% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 2,72% pentru anul 2024, 3,11% pentru anul 2023, 3,78% pentru anul 2022 și 4,14% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,92% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,22% pentru anul 2024, 2,22% pentru anul 2023, 2,72%

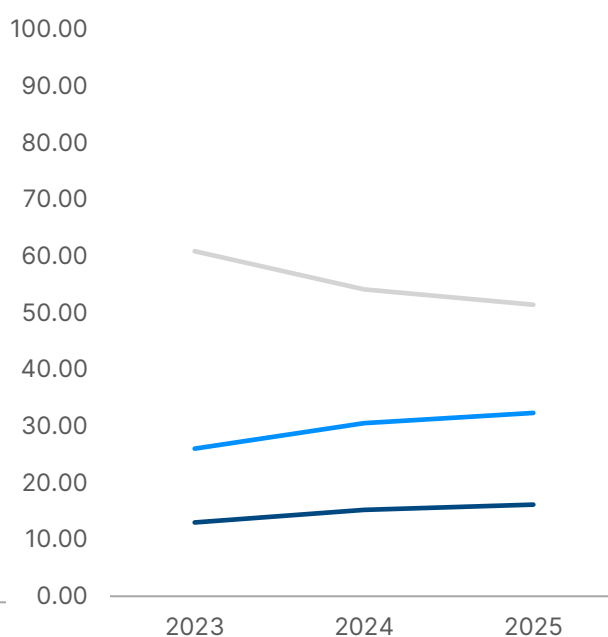
pentru anul 2022 și 3,05% pentru anul 2021). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Actionarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,57% pentru anul 2024, 0,54% pentru anul 2023, 0,85% pentru anul 2022 și 0,80% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,44% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,46% pentru anul 2024, 0,39% pentru anul 2023, 0,61% pentru anul 2022 și 0,59% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective).

Director General Adjunct MidCorporate & IMM – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



■ Fixă TLV ■ Variabilă TLV ■ Fixă Cash

Director General Adjunct MidCorporate & IMM – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



— Fixă TLV — Variabilă TLV — Fixă Cash

În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,34% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,35% pentru anul 2024, 0,37% pentru anul 2023, 0,39% pentru anul 2022 și 0,34% pentru anul 2021). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,01% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 1,64% pentru anul 2024, 1,78% pentru anul 2023, 1,50% pentru anul 2022 și 1,85% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), respectiv 1,58% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din

25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 1,61% pentru anul 2024, 1,48% pentru anul 2023, 2,07% pentru anul 2022 și 1,98% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 17,42% față de 2024, 40,99% față de 2023, 29,05% față de 2022 și cu 39,57% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 7 obiective-cheie ale Directorului General Adjunct – MidCorporate & IMM, cu precădere referitoare la performanța financiară a grupului în ceea ce privește produsele dezvoltate adresate piețelor țintă din aria de activitate a acestuia, precum și plasarea acestora în cadrul strategiei de expansiune a grupului. Acești indicatori au fost atinși cu scoruri cuprinse între 4 și 5 și o medie de 4,60, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile de creștere a portofoliului de clienți conform obiectivelor comerciale ale societății.

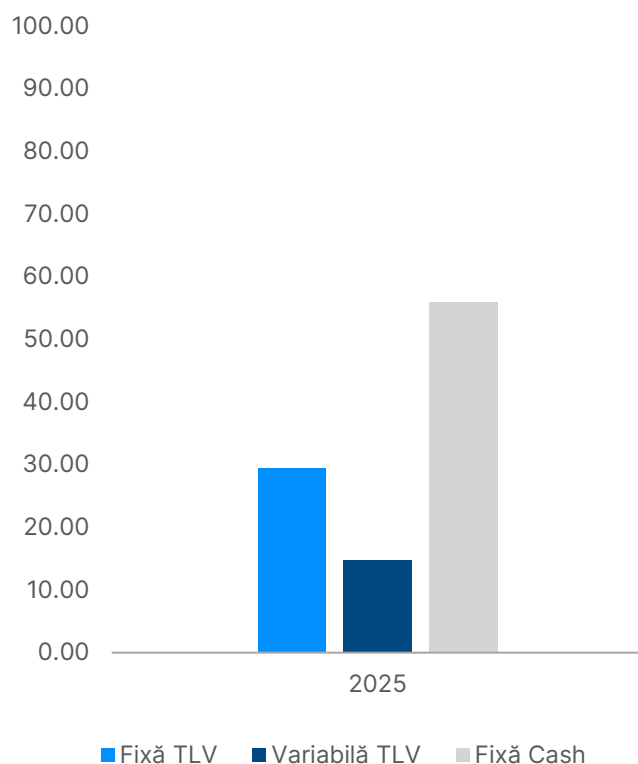
De asemenea, în aria ESG, aportul notabil al Directorului General Adjunct – MidCorporate & IMM se subsumează sferei finanțărilor verzi și sustenabile, valorificând la potențialul maxim oportunitățile oferite de piață în cadrul perioadei de referință pentru clienții Large Corporate. De asemenea, tot în aria de activitate a acestuia au avut loc optimizări ale fluxurilor operaționale, cu precădere în ceea ce privește migrarea originării proceselor spre digital.

Pentru asigurarea unui cadru solid de administrare a riscurilor, în acord cu reglementările emise de ABE și de către BNR, au fost stabilite obiective specifice în directă coordonare a Directorului General Adjunct – CRO.

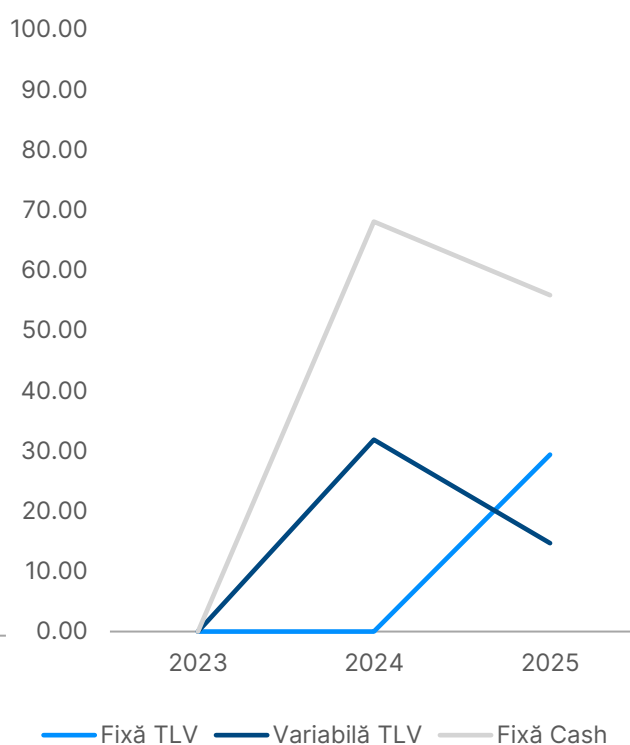
Corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a Directorului Adjunct - CRO, reprezentând 17,53 % remunerație variabilă prin raportare la remunerația fixă, a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția stabilită în aceasta. Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,03% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,58% pentru anul 2024), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,55% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (0,47% pentru anul 2024). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,36% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,27% pentru anul 2024), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la

data de referință de mai sus și 0,27% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,22% pentru anul 2024).

CRO – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



CRO – Evoluția remunerației în componentele sale specifice

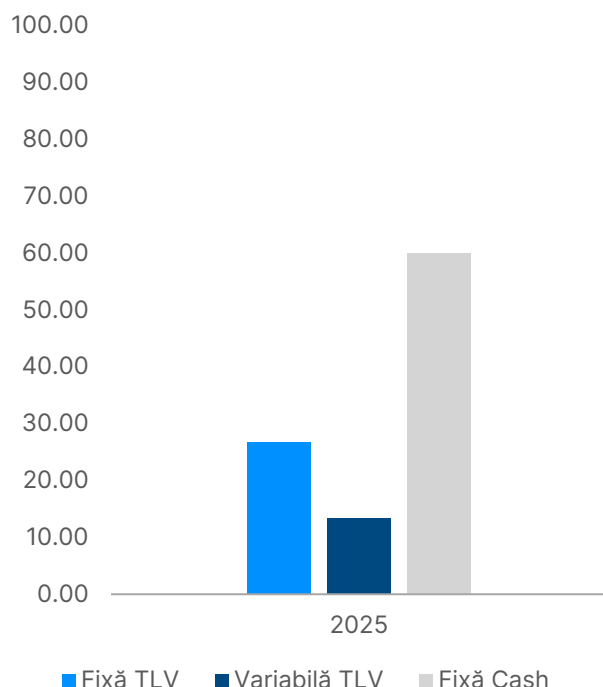


În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,03% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (în anii precedenți nu au existat sume acordate cu acest titlu). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 0,59% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (pentru anii precedenți nu există date de comparație), respectiv 0,93% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (pentru anii precedenți neexistând date de comparație). Variația remunerației totale nu poate fi determinată decât prin raportare la cele 4 luni de mandat din cursul anului 2024, sens în care remunerația plătită în cursul anului 2025 a suferit o creștere de 237,87% față de 2024. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

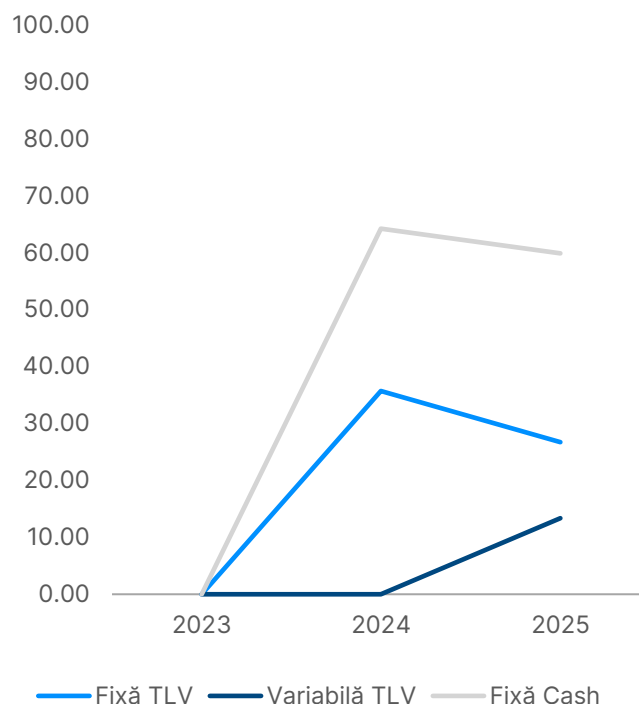
Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 3 obiective-cheie ale Directorului General Adjunct – CRO, ținând cont de data începerii exercitării mandatului – august 2024 -, care au vizat în principal demersurile de raportare nefinanciară, în special în ceea ce privește amprenta de carbon și raportarea conform cerințelor Basel III. Indicatorii de performanță au fost atinși cu scoruri cuprinse între 3 și 5, obținând astfel o medie de 4,17.

De asemenea, printre modificările operate la nivelul Comitetului Conducătorilor în cursul anului 2024, se numără și numirea unui nou Director General Adjunct Tehnologie (CTO) în vederea adaptării activității și infrastructurii Băncii Transilvania la amploarea activității acesteia și la cadrul vast de reglementare ce îi guvernează activitatea. Pentru Director General Adjunct Tehnologie (CTO), corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia reprezentând 15,63% remunerație variabilă prin raportare la remunerația fixă și a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția stabilită în aceasta (neexistând date de comparație pentru anii precedenți). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,51% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 1,98% pentru anul 2024), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,92% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,61% pentru anul 2024) – având în vedere numirea acestuia în Martie 2024, nu există date comparative pentru perioada 2021 – 2023.

CTO – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



CTO – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



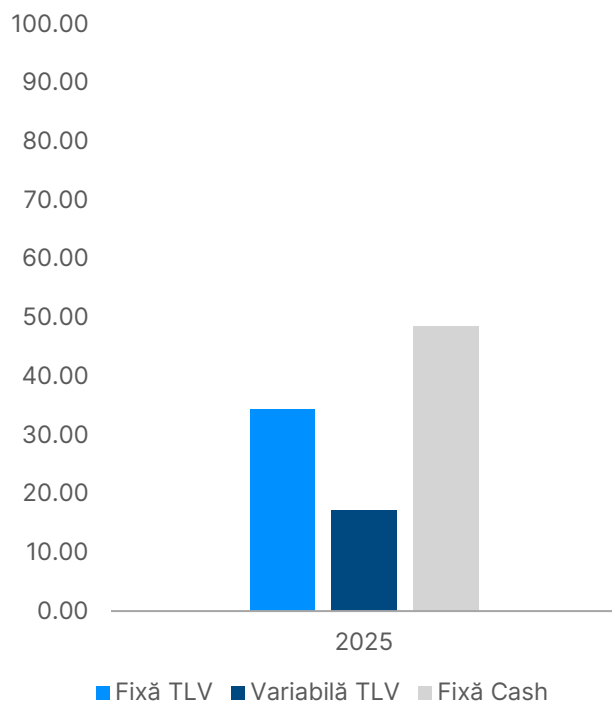
La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,39% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (neexistând date de comparație pentru anii precedenți), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,30% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (neexistând date de comparație pentru anii precedenți). În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,03% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,01% pentru anul 2024). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 0,66% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 0,73% pentru anul 2024), respectiv 1,02% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,71% pentru anul 2024). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 75,51% față de 2024, pentru intervalul 2021-2023 neexistând date de comparație. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 6 obiective-cheie pentru activitatea coordonată punctual de Directorul General Adjunct – CTO, referitoare cu precădere la introducerea de platforme noi, modernizare infrastructuri si strategie noua in privința

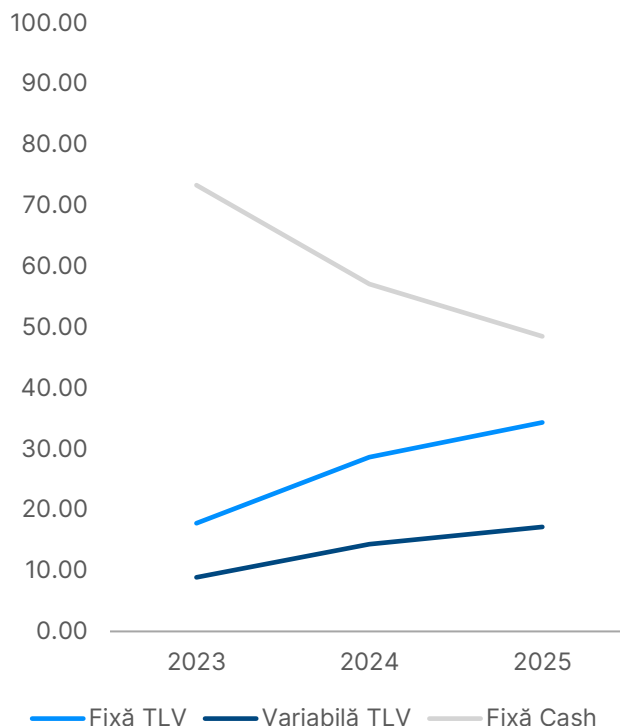
datelor. Indicatorii au fost atinși cu scoruri cuprinse între 3 și 5, cu o medie de 3,80, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART. Principalele provocări în realizarea acestora au fost înfruntate referitor soluțiile IT la nivelul aplicațiilor folosite în business.

Raportat la Director General Adjunct Legal, numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României în martie 2023 corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (21,77% pentru anul 2025, comparativ cu 17,43% pentru anul 2024, iar pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există comparație). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,45 % din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 2,44% pentru anul 2024, 1,55% pentru anul 2023; pentru anii 2021 și 2022 neexistând date de comparație), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 1,88% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,99% pentru anul 2024, 1,11% pentru anul 2023; pentru anii 2021 și 2022 nu există comparație). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,53% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 0,43% pentru anul 2024; pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există comparație), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,41% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,35% pentru anul 2024; pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există date de comparație).

Director General Adjunct Legal – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



Director General Adjunct Legal – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,09% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,09% pentru anul 2024, 0,95% pentru anul 2023). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 0,89% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 1,13% pentru anul 2024; pentru anii 2023, 2022 și 2021 neexistând date de comparație), respectiv 1,39% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,85% pentru anul 2024; pentru anii 2023, 2022 și 2021 neexistând date comparabile). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 29,77% față de 2024 (comparativ cu 68,15% față de 2023; pentru anii 2022 și 2021 nu sunt disponibile informații comparative pentru variația remunerației totale). Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

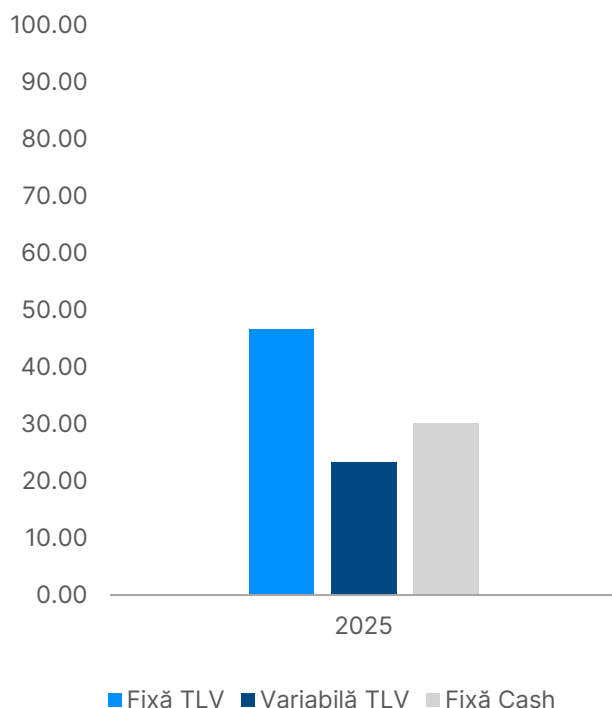
Ca parte a strategiei pentru 2024, au fost definite 6 obiective-cheie realizate cu un scor cuprins între 3 și 5, cu o medie generală de 4,67, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile SMART. În principal acești indicatori au vizat gestiunea eficientă a riscului juridic derivat din activitatea de creditare, aceea a produselor de finanțare

alternative celor tradițional-bancare, precum și a activelor corporale destinate realizării creanțelor, ce compun portofoliul de active financiare al Băncii. Din perspectiva abordării prudentiale a riscului, atribuțiile Directorului General Adjunct Legal au privit managementul riscului juridic, în special din perspectiva activelor neperformante (respectiv, executări silite, insolvențe, etc.), precum și riscul de credit, inclusiv cu încadrarea acestora în limitele strategiei și ale profilului de risc asumat de Banca Transilvania.

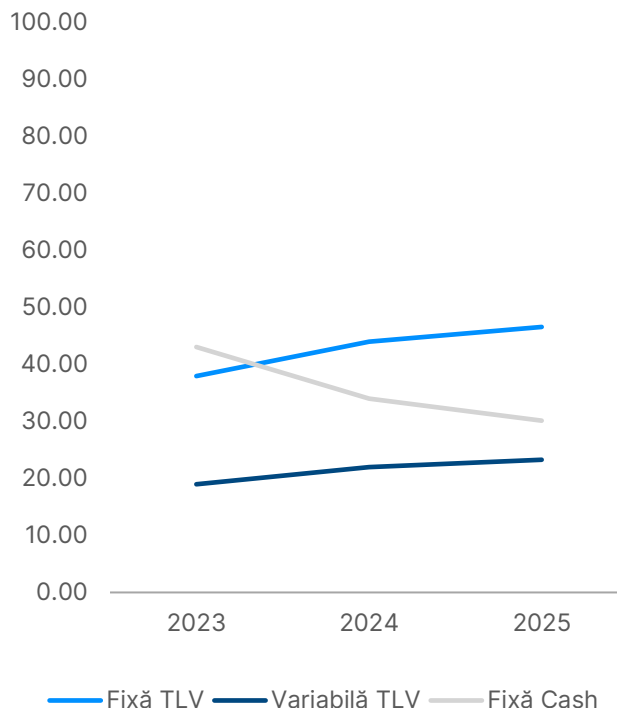
Toate obiectivele din ariile deja tratate au fost supervizate direct de către Directorul General – CEO. În plus față de acestea, trebuie avute în vedere obiectivele stabilite în legătură cu marii clienți corporativi, accelerarea dezvoltării afacerii și a integrării strategice a entităților recent intrate în componența GFBT, a implementării unui model de îmbunătățire a veniturilor Băncii, corelat cu asigurarea unui control mai bun al costurilor și cu perfecționarea continuă a cadrului de guvernare al Băncii și al Grupului. Obiectivele respective au fost îndeplinite cu scoruri cuprinse între 4 și 5 și o medie de 4,67 marcând astfel, corelativ cu performanța atinsă, o remunerație totală a Directorului General – CEO ce a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (30,59% pentru 2025, comparativ cu 28,43% pentru 2024, 23,64% pentru 2023, 31,23% pentru anul 2022 și 30,47% pentru anul 2021).

Astfel, remunerația fixă a reprezentat 7,68% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 8,32% pentru anul 2024, 8,23% pentru anul 2023, 10,33% pentru anul 2022 și 10,24% pentru anul 2021), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2024 și 5,88% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 6,78% pentru anul 2024, 5,86% pentru anul 2023, 7,43% pentru anul 2022 și 7,55% pentru anul 2021). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 2,35% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025 (comparativ cu 2,36% pentru anul 2024, 1,94% pentru anul 2023, 3,23% pentru anul 2022 și 3,12% pentru anul 2021), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 1,80% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,93% pentru anul 2024, 1,39% pentru anul 2023, 2,32% pentru anul 2022 și 2,30% pentru anul 2021).

CEO – Defalcarea remunerației aferente anului 2025 în elementele componente



CEO – Evoluția remunerației în componentele sale specifice



În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,05% pentru anul 2024, 0,05% pentru anul 2023, 0,04% pentru anul 2022 și 0,03% pentru anul 2021). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 3,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2025 (comparativ cu 6,18% pentru anul 2024, 5,94% pentru anul 2023, 4,98% pentru anul 2022 și 6,35% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), respectiv 6,01% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2025, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 6,05% pentru anul 2024, 4,92% pentru anul 2023, 6,85% pentru anul 2022 și 6,80% pentru anul 2021). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 17,14% față de 2024, 62,36% față de 2023, cu 42,70% față de 2022 și e cu 64,20% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 02.06.2025, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Date fiind atribuțiile Directorului General – CEO de coordonare a întregii activități a Băncii Transilvania și ținând cont de complexitatea ridicată a cadrului de reglementare ce guvernează activitatea acesteia, în considerarea dublei calități de bancă și emitent, o semnificație ridicată aparține ariei de Conformitate Reglementară & Managementul

Capitalului. Astfel, unul dintre cei mai importanți indicatori de performanță pentru perioada de referință este reprezentat de implementarea și consolidarea strategiei privind cerințele MREL, indicator realizat cu un scor de 5, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile SMART a căror metodologie a fost expusă mai sus. De asemenea, astfel cum precizam mai sus, Directorul General – CEO are însumate și principalele obiective ale persoanelor din subordinea sa, în principal a celorlalți Conducători (Directori Generali Adjuncți), motiv pentru care veghează la îndeplinirea conformă a acestora. Având în vedere cele precizate mai sus cu privire la gradul de îndeplinire a obiectivelor fiecărui conducător în parte, conjugat cu supervizarea strategiei referitoare la durabilitate, obiectivele de care depindea acordarea remunerației au fost atinse.

MALUS ȘI CLAWBACK

Remunerația variabilă este stabilită pe baza unei evaluări de performanță și a riscurilor asumate de către instituție, conform normelor interne. Ajustarea la riscuri înainte de acordare (ajustarea ex-ante), se bazează pe indicatori de risc și asigură faptul că remunerația variabilă este aliniată integral cu riscurile asumate. Criteriile folosite pentru ajustarea ex-ante la riscuri sunt suficient de granulare pentru a reflecta toate riscurile relevante și se bazează pe măsuri folosite în alte scopuri de administrare a riscurilor.

Ajustările ex-post (ulterior stabilirii nivelului remunerației) la riscuri, reprezintă mecanisme de aliniere la riscuri prin intermediul cărora instituția însăși ajustează remunerația conducătorului prin metode ca acordurile de tip malus sau de tip clawback și sunt întotdeauna legate de performanță sau riscuri și apar ca urmare a analizei efectuate pentru a certifica faptul că ajustările ex-ante la riscuri au fost suficiente, în măsura în care au existat, sau dacă au apărut noi riscuri sau au apărut pierderi neașteptate. Măsura în care o ajustare ex-post la riscuri este necesară depinde de exactitatea ajustării ex-ante la riscuri și este stabilită pe baza testării ex-post (back-testing).

Până la 100 % din remunerația variabilă totală poate face obiectul acordurilor de tip malus sau de tip clawback, în baza unor criterii care trebuie să acopere în special situațiile în care persoana în cauză:

- a) a participat la o conduită care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru BT sau a fost răspunzătoare de o astfel de conduită;
- b) nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate.

Astfel, Banca are dreptul să retragă integral sau parțial remunerația variabilă acordată unui Conducător:

- c) în cazul în care Banca suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor;

- d) în cazul unei majorări importante a bazei de capital economic sau reglementat al Băncii;
- e) în cazul unei sancțiuni reglementate în care conduita membrului Comitetului Conducătorilor a contribuit la sancțiune;
- f) în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel conducător;
- g) în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate;
- h) în cazul în care conducătorul nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate.

Comitetul de Administrare Riscuri deține responsabilitatea principală în evaluarea riscurilor presupuse de sistemul de remunerare și 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.

Clauzele de malus/clawback vor fi actualizate în conformitate cu orice modificări legale aduse în privința cadrului legal aplicabil.

Clauzele de malus/clawback au fost introduse în acordurile ce gestionează remunerația variabilă plătită în 2025, supusă acestor condiții. Arătăm că nu au existat cauze sau situații care să ducă la aplicarea clauzelor de tip malus sau clawback în legătură cu conducerea superioară a emitentului, având în vedere ca urmare a evaluării Comitetului de Administrare Riscuri în legătură cu riscurile presupuse nu se impune ajustarea remunerației variabile și, implicit, activarea clauzelor de tip malus/clawback.

Acest Raport a fost întocmit în conformitate cu cerințele Legii nr. 24/2017 și a fost avizat favorabil de către Consiliul de Administrație, urmând a fi supus votului consultativ în cadrul Adunării Generale Ordinare anuale a Acționarilor, prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990, opinia acționarilor din cadrul adunării generale privind Raportul de remunerare, rezultată în urma votului, având un caracter consultativ. Având în vedere că în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 25.04.2025 a fost supus votului consultativ raportul de remunerare aferent exercitiului anului 2024, fără a fi ridicate obiecțiuni sau observații de către acționari în legătură cu întocmirea și conținutul acestuia, precizăm că prezentul raport de remunerare al Băncii Transilvania pentru exercițiul anului 2025 este întocmit într-o manieră similară celui precedent, căruia i-au fost adăugate detalieri grafice suplimentare și în conformitate cu temeiurile legale amintite mai sus.

2025

