

***Informare actionari cu privire la punctul 3 de pe ordinea de zi a Adunării  
Generale Extraordinare a Acționarilor 28/(29) aprilie 2022***

Banca Transilvania S.A., în legatura cu Adunarea Generala Extraordinara a Actionarilor din data de 28/(29) aprilie 2022, oferă unele detalii suplimentare în legatură cu punctul 3 de pe ordinea de zi AGEA, referitor la aprobarea răscumpărării de către Bancă a propriilor acțiuni, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, până la 40.000.000 acțiuni la un preț minim egal cu prețul de piață de la BVB din momentul efectuării achiziției și un preț maxim de 4 lei, pentru o perioadă de maximum 18 luni de la data publicării Hotărârii AGEA în Monitorul Oficial al României Partea a IV-a, în cadrul unui program stock option plan în vederea implementării unui sistem de remunerare și derularea unui program de fidelizare a personalului pe o perioadă de cel puțin 3 ani, precum și plata unor remunerații fixe, respectiv acordarea unui mandat Consiliului de Administrație.

Procesul de răscumpărare amintit mai sus are în vedere implementarea unui sistem de remunerare. Sistemul de remunerare se refera la un program de tip stock option plan inițiat în cadrul unei persoane juridice ale cărei valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată, potrivit prevederilor conținute în Legea nr. 227 din 8 septembrie 2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, amintim dispozițiile art. 7 pct. 39 alin. al doilea din Codul fiscal, potrivit cărora pentru calificarea unui program ca fiind stock option plan, programul respectiv trebuie să cuprindă o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării valorilor mobiliare). Astfel, Banca a decis să ofere angajaților, precum și altor persoane, care se află în raporturi de mandat cu Banca posibilitatea de a dobândi cu titlu gratuit acțiuni emise de Bancă, în condițiile planului privind conferirea opțiunii de dobândire de acțiuni cu titlu gratuit (*Stock Option Plan/SOP*). Sistemul de remunerare are în vedere atât plata unor remunerații variabile cât și a unor remunerații fixe.

Subliniem faptul ca Banca Transilvania trebuie să respecte cerințele legislației bancare europene și naționale și, în consecință, o parte semnificativă a remunerației plătite conducerii superioare trebuie să fie fixă. În cazul Consiliului de Administrație, toata remunerația plătită acestora este fixă. Indiferent de situație, acțiunile platite prin intermediul acestui plan vor fi alocate doar după trecerea unei perioade minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia, conform celor amintite mai sus.

În vederea acordării remunerației variabile, performanțele anuale individuale ale membrilor Comitetului Conducătorilor precum și ale restului beneficiarilor sunt determinate în conformitate cu reguli stabilite în metodologia internă.

În cazul conducătorilor, normele utilizate pentru evaluarea performanței anuale se bazează pe metodologia obiectivelor SMART. Aceste principii sunt fundamentul metodologiei utilizate pentru regulile de determinare a criteriilor. Criteriile de evaluare a performanței iau în considerare o perioadă suficientă de timp pentru a măsura o performanță reală, utilizând criterii care pot fi cuantificate, atât calitative, cât și cantitative. Unui conducător i se alocă inclusiv obiective legate de sustenabilitate și responsabilitate /ESG (după caz). Utilizarea unor astfel de obiective individuale de performanță asigură o aliniere între practicile de remunerare ale băncii, interesele conducerii superioare și obiectivele generale de sustenabilitate și responsabilitate /ESG ale băncii.

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

- Atingerea țintei de profit brut în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);
- Menținerea unei lichidități optime, cu păstrarea valorii indicatorului lichiditate imediată la limita apetitului de risc asumat pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);
- Menținerea unui nivel al solvabilității (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază);

- Încadrarea profilului de risc general al Băncii în apetitul la risc asumat în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de bază) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate).

Mai mult, remunerația variabilă este împărțită în partea acordată instantaneu și partea amânată sub aspectul intrării în drepturi. Pentru anumite categorii de Beneficiari aceștia sunt îndreptățiți să exercite opțiunea de a primi cu titlu gratuit pachetul de acțiuni pentru cel mult 60%, respectiv 40% din totalul remunerației variabile, ca parte acordată instantaneu. Pentru diferența amânată, remunerația aferentă este amânată pentru o perioadă între 3 și 5 ani, eliberarea fiind supusă condiției îndeplinirii criteriilor specifice amintite mai sus pentru fiecare tranșa amânata.

Remunerația variabilă amânată a conducătorilor Băncii este supusă unei perioade de amânare de 5 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză, după cum urmează:

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

Perioada de amânare poate fi prelungită conform deciziei Consiliului de Administrație. După expirarea fiecărei perioade de amânare pentru membrii Comitetului Conducătorilor Băncii, se aplică o perioadă de reținere de 12 luni, adică o perioadă de timp după intrarea în drepturile acțiunilor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate fără acordul Consiliului de Administrație. Remunerația variabilă plătită în acțiuni este supusă ajustărilor la riscuri ex ante și ex post (malus și clawback), conform și în limitele stabilite de politica de remunerare privind organul de conducere al Băncii aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din Aprilie 2021.