

CUPRINS

Capitolul 1. Referinte documentare – externe si interne si definitii	2
Capitolul 2. Obiective generale privind remunerarea membrilor organului de conducere si structurile interne cu atributii in domeniul remunerarii.....	5
Capitolul 3. Principii privind remunerarea	8
3.1 Principii generale privind remunerarea.....	9
3.2 Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administratie.....	13
3.3 Principii privind remunerarea membrilor Comitetului Conducătorilor ai Bancii Transilvania	15
Capitolul 4. Măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile	19
Capitolul 5. Revizuirea politicii privind remunerarea. Legătura cu alte norme interne ale băncii	21

CUPRINS

Capitolul 1. Referinte documentare – externe si interne si definitii	2
Capitolul 2. Obiective generale privind remunerarea membrilor organului de conducere si structurile interne cu atributii in domeniul remunerarii.....	5
Capitolul 3. Principii privind remunerarea	8
3.1 Principii generale privind remunerarea.....	9
3.2 Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administratie.....	13
3.3 Principii privind remunerarea membrilor Comitetului Conducătorilor ai Bancii Transilvania	15
Capitolul 4. Măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile	19
Capitolul 5. Revizuirea politicii privind remunerarea. Legătura cu alte norme interne ale băncii	21

Capitolul 1. Referinte documentare – externe si interne si definitii

- i) Regulamentul nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (CRR);
- ii) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului și Legea nr. 227/2007 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 99/2006, cu modificările și completările ulterioare (Legea Bancară);
- iii) Regulamentul BNR nr. 5/2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit;
- iv) Ghidul EBA/GL/2015/22 din 27 iunie 2016 – privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;
- v) Legea nr. 24 din 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Capitolul 1. Referinte documentare – externe si interne si definitii

- i) Regulamentul nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (CRR);
- ii) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului și Legea nr. 227/2007 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 99/2006, cu modificările și completările ulterioare (Legea Bancară);
- iii) Regulamentul BNR nr. 5/2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit;
- iv) Ghidul EBA/GL/2015/22 din 27 iunie 2016 – privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;
- v) Legea nr. 24 din 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață
- vi) [Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București - versiunea aplicabila de la 1 ianuarie 2025.](#)

Definitii/acronime:

Remuneratie - înseamnă toate formele de remunerație fixă și variabilă și cuprinde plățile și beneficiile, monetare sau non-monetare, acordate direct membrilor organului de conducere de către sau în numele unor instituții în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal, plățile de comisioane de performanță în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2011/61/UE, precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar conduce la o sustragere de la respectarea cerințelor privind remunerarea ale Directivei 3012/36/UE.

Personalul identificat – înseamnă personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu criteriile stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și, unde este cazul, și pe baza criteriilor instituțiilor.

Perioada de acumulare - perioada pentru care este evaluata si masurata performanta in vederea stabilirii unei acordari de remuneratie variabila.

Acordare – înseamna garantarea unei remuneratii variabile pentru o anumita perioada de acumulare, indiferent de momentul efectiv in care este platita suma acordata.

Intrare in drepturi - efectul prin care membrul personalului devine titularul legal al remuneratiei variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plata sau daca plata se supune unor perioade de retinere suplimentare sau unor acorduri de tip “clawback”.

Plati in avans – plati efectuate imediat dupa perioada de acumulare si care nu sunt amanate.

Definitii/acronime:

Remuneratie - înseamnă toate formele de remunerație fixă și variabilă și cuprinde plățile și beneficiile, monetare sau non-monetare, acordate direct membrilor organului de conducere de către sau în numele unor instituții în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal, plățile de comisioane de performanță în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2011/61/UE, precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar conduce la o sustragere de la respectarea cerințelor privind remunerarea ale Directivei 3012/36/UE.

Personalul identificat – înseamnă personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu criteriile stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și, unde este cazul, și pe baza criteriilor instituțiilor.

Perioada de acumulare - perioada pentru care este evaluata si masurata performanta in vederea stabilirii unei acordari de remuneratie variabila.

Acordare – înseamna garantarea unei remuneratii variabile pentru o anumita perioada de acumulare, indiferent de momentul efectiv in care este platita suma acordata.

Intrare in drepturi - efectul prin care membrul personalului devine titularul legal al remuneratiei variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plata sau daca plata se supune unor perioade de retinere suplimentare sau unor acorduri de tip “clawback”.

Plati in avans – plati efectuate imediat dupa perioada de acumulare si care nu sunt amanate.

Perioada de amanare - perioada dintre acordarea și intrarea în drepturile remunerației variabile, pe parcursul căreia personalul nu este proprietarul legal al remunerației acordate.

Perioada de amanare - perioada dintre acordarea și intrarea în drepturile remunerației variabile, pe parcursul căreia personalul nu este proprietarul legal al remunerației acordate. Perioada de retenere - perioada de timp după intrarea în drepturile instrumentelor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate. Malus - acord care îi permite bancii să reducă valoarea întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți din aceasta pe baza unor ajustări ex-post la riscuri înainte de intrarea în drepturile acesteia. Clawback - acord conform căruia membrul personalului trebuie să restituie proprietatea asupra unei sume reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut sau pentru care instituția a intrat deja în drepturi în anumite condiții. Organ de conducere - organul de administrare și de conducere ale Băncii stabilite potrivit actelor constitutive, în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare, care sunt împuternicite să stabilească strategia, obiectivele și orientarea generală a instituției de credit, care supraveghează și monitorizează procesul decizional de conducere și care include/includ persoanele care conduc în mod efectiv activitatea instituției de credit. Organul de conducere este format din membri Consiliului de Administrație și cei ai Comitetului Conducătorilor (Directorul General și Directori Generali Adjuncți). Atât membrii Consiliului de Administrație 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. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere – este format din membrii Consiliului de Administrație.	Perioada de retenere - perioada de timp după intrarea în drepturile instrumentelor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate. Malus - acord care îi permite bancii să reducă valoarea întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți din aceasta pe baza unor ajustări ex-post la riscuri înainte de intrarea în drepturile acesteia. Clawback - acord conform căruia membrul personalului trebuie să restituie proprietatea asupra unei sume reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut sau pentru care instituția a intrat deja în drepturi în anumite condiții. Organ de conducere - organul de administrare și de conducere ale Băncii stabilite potrivit actelor constitutive, în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare, care sunt împuternicite să stabilească strategia, obiectivele și orientarea generală a instituției de credit, care supraveghează și monitorizează procesul decizional de conducere și care include/includ persoanele care conduc în mod efectiv activitatea instituției de credit. Organul de conducere este format din membri Consiliului de Administrație și cei ai Comitetului Conducătorilor (Directorul General și Directori Generali Adjuncți). Atât membrii Consiliului de Administrație 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. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere – este format din membrii Consiliului de Administrație. Conducerea superioară - este format din membrii Comitetului Conducătorilor (Directorul General și Directori Generali Adjuncți), denumiți în continuare în document <i>conducători</i>.
---	--

Conducerea superioară - este format din membrii Comitetului Conducătorilor (Directorul General și Directori Generali Adjuncți), denumiți în continuare în document *conducători*.

Capitolul 2. Obiective generale privind remunerarea membrilor organului de conducere și structurile interne cu atribuții în domeniul remunerării

2.1 Obiective generale privind remunerarea

Prezenta politica stabilește principii generale de remunerare a membrilor organului de conducere, cu respectarea principiilor enunțate în reglementările naționale și europene aplicabile.

Obiectivul principal al Bancii 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 dacă baza de capital este sănătoasă, banca ia în considerare fondurile sale proprii totale și în special fonduri proprii de nivel 1 de bază și restricțiile privind distribuțiile stipulate la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE care se aplică 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.

Capitolul 2. Obiective generale privind remunerarea membrilor organului de conducere și structurile interne cu atribuții în domeniul remunerării

2.1 Obiective generale privind remunerarea

Prezenta politica stabilește principii generale de remunerare a membrilor organului de conducere, cu respectarea principiilor enunțate în reglementările naționale și europene aplicabile.

Obiectivul principal al Bancii 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 dacă baza de capital este sănătoasă, banca ia în considerare fondurile sale proprii totale și în special fonduri proprii de nivel 1 de bază și restricțiile privind distribuțiile stipulate la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE care se aplică 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.

2.2 Structuri interne cu atribuții în domeniul remunerării

ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR este răspunzătoare de aprobarea Politicii de remunerare a organului de conducere al Băncii. De asemenea, în conformitate cu Legea nr. 31 din 1990, aprobă indemnizațiile membrilor consiliului de administrație precum și fixarea limitelor generale ale remunerației suplimentare a membrilor consiliului de administrație și a conducătorilor băncii.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE este răspunzător de avizarea și menținerea politicii de remunerare a organului de conducere și de monitorizarea 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 aproba 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 acestei derogări. Derogările pot viza atât remunerația fixă cât și remunerarea variabilă, inclusiv în ceea ce privește tipologia remunerațiilor plătite precum și condițiile specifice de performanță, în limitele cadrului legal aferente și pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

COMITETUL DE REMUNERARE ȘI NOMINALIZARE exercită atribuțiile principale în ceea ce privește politica de remunerare și se asigura că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Bancii Transilvania și alte atribuții, așa cum sunt specificate în cadrul *Regulamentului de organizare și administrare al Bancii Transilvania (R.12.8._)*.

2.2 Structuri interne cu atribuții în domeniul remunerării

ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR este răspunzătoare de aprobarea Politicii de remunerare a organului de conducere al Băncii. De asemenea, în conformitate cu Legea nr. 31 din 1990, aprobă indemnizațiile membrilor consiliului de administrație precum și fixarea limitelor generale ale remunerației suplimentare a membrilor consiliului de administrație și a conducătorilor băncii.

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE este răspunzător de avizarea și menținerea politicii de remunerare a organului de conducere și de monitorizarea 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 aproba 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 acestei derogări. Derogările pot viza atât remunerația fixă cât și remunerarea variabilă, inclusiv în ceea ce privește tipologia remunerațiilor plătite precum și condițiile specifice de performanță, în limitele cadrului legal aferente și pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea.

COMITETUL DE REMUNERARE ȘI NOMINALIZARE este un organism în subordinea Consiliului de Administrație, creat pentru a emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra remunerației personalului implicat în administrarea riscurilor, adecvarea capitalului și a lichidității băncii, în concordanță cu cerințele de reglementare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate ~~exercită atribuțiile principale în ceea ce privește politica de remunerare se~~

COMITETUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR

exercită atribuțiile specifice în ceea ce privește evaluarea riscurilor din domeniul remunerării, respectiv verifica, fara a aduce atingere sarcinilor Comitetului de remunerare si nominalizare, daca stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau in considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum si probabilitatea si calendarul profiturilor, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase, precum si alte atributii conform *Regulamentului de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8.)*.

COMITETUL DE AUDIT împreună cu Comitetul de Remunerare și Nominalizare, Comitetul de Administrare a Riscurilor precum și funcția de audit intern, este implicat direct în revizuirea politicii și practicilor de remunerare, în vederea asigurării alinierii adecvate la politica de risc a Băncii, în susținerea creării unui politici și practici de remunerare solide, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase, deținând și alte atributii conform *Regulamentului de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8.)*.

~~asigura ca principiile generale si politicile de remunerare si de beneficii a personalului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale Bancii Transilvania si alte atributii~~ exercitându-și atribuțiile așa cum sunt acestea specificate în cadrul *Regulamentului de organizare si administrare al Băncii Transilvania (R.12.8.)*.

COMITETUL DE NOMINALIZARE este un organism în subordinea Consiliului de Administrație, creat pentru a emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de nominalizare și analiza a adecvării, în concordanță cu cerințele de reglementare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate, exercitându-și atribuțiile așa cum sunt acestea specificate în cadrul *Regulamentului de organizare si administrare al Băncii Transilvania (R.12.8.)*.

COMITETUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR exercită atribuțiile specifice în ceea ce privește evaluarea riscurilor din domeniul remunerării, respectiv verifica, fara a aduce atingere sarcinilor Comitetului de remunerare si nominalizare, daca stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau in considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum si probabilitatea si calendarul profiturilor, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase, precum si alte atributii conform *Regulamentului de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8.)*.

COMITETUL DE AUDIT împreună cu Comitetul de Remunerare și cel de Nominalizare, Comitetul de Administrare a Riscurilor precum și cu funcția de audit intern, este implicat direct în revizuirea politicii și practicilor de remunerare, în vederea asigurării alinierii adecvate la politica de risc a Băncii, în susținerea creării unui politici și practici de remunerare solide, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase, deținând și alte atributii conform *Regulamentului de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8.107)*.

2.3 Evaluarea adecvarii sistemului de remunerare

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 va realiza conform cadrului intern de reglementare, cu luarea în considerare a unor indicatori relevanți de risc.

În cadrul analizei efectuate se va avea în vedere ca nici unul dintre indicatori să nu atingă pragurile de alertă/avertizare definite în reglementările interne privind administrarea riscurilor.

De asemenea, anterior efectuării fiecărei eliberări de transe amanate de instrumente financiare pentru care Beneficiarul și-a exercitat opțiunea, se va întocmi un raport privind îndeplinirea criteriilor de performanță stipulate.

Capitolul 3. Principii privind remunerarea

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerare acordată, fixă și variabilă. Componentele de remunerare se încadrează conform următoarelor criterii:

- Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:
 - i) sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - ii) sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
 - iii) sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;
 - iv) sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;

2.3 Evaluarea adecvarii sistemului de remunerare

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 va realiza conform cadrului intern de reglementare, cu luarea în considerare a unor indicatori relevanți de risc.

În cadrul analizei efectuate se va avea în vedere ca nici unul dintre indicatori să nu atingă pragurile de alertă/avertizare definite în reglementările interne privind administrarea riscurilor.

De asemenea, anterior efectuării fiecărei eliberări de transe amanate de instrumente financiare pentru care Beneficiarul și-a exercitat opțiunea, se va întocmi un raport privind îndeplinirea criteriilor de performanță stipulate.

Capitolul 3. Principii privind remunerarea

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerare acordată, fixă și variabilă. Componentele de remunerare se încadrează conform următoarelor criterii:

- Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:
 - i. sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - ii. sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
 - iii. sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;
 - iv. sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;

v) sunt non-revocabile; valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor; vi) nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție; vii) nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor; viii) nu depind de performanța. - Remuneratia este variabila cand aceasta nu indeplineste conditiile mentionate mai sus privind incadrarea in categoria remuneratiei fixe. Aceste alte categorii de remuneratie (cu impact redus in totalul remuneratiei) sunt detaliate in cuprinsul <i>Normei privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i>. 3.1 Principii generale privind remunerarea Politica privind remunerarea organului de conducere este orientată spre generarea de progres pentru Bancă și pentru Grupul Financiar BT si asigura alinierea cu interesele acționarilor și cu gestionarea prudentială a riscurilor, luând în considerare remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților. Astfel, principiile fundamentale care stau la baza politicii de remunerare în cadrul BT și în Grupul Financiar BT sunt: - generare de performanță pe termen lung; - atragerea și menținerea celor mai buni profesioniști; - recompensarea nivelului de responsabilitate și a istoricului profesional; - asigurarea profitului în cadrul BT și în Grupul Financiar BT și competitivitate acestuia din urmă; - asigurarea transparenței în ceea ce privește politica de remunerare; - respectarea intereselor clienților;	v. sunt non-revocabile; valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor; vi. nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție; vii. nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor; viii. nu depind de performanța. - Remuneratia este variabila cand aceasta nu indeplineste conditiile mentionate mai sus privind incadrarea in categoria remuneratiei fixe. Aceste alte categorii de remuneratie (cu impact redus in totalul remuneratiei) sunt detaliate in cuprinsul <i>Normei privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i>. 3.1 Principii generale privind remunerarea Politica privind remunerarea organului de conducere este orientată spre generarea de progres pentru Bancă și pentru Grupul Financiar BT si asigura alinierea cu interesele acționarilor și cu gestionarea prudentială a riscurilor, luând în considerare remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților. Astfel, principiile fundamentale care stau la baza politicii de remunerare în cadrul BT și în Grupul Financiar BT sunt: - generare de performanță pe termen lung; - atragerea și menținerea celor mai buni profesioniști; - recompensarea nivelului de responsabilitate și a istoricului profesional; - asigurarea profitului în cadrul BT și în Grupul Financiar BT și competitivitate acestuia din urmă; - asigurarea transparenței în ceea ce privește politica de remunerare; - respectarea intereselor clienților;
---	---

- alinierea intereselor organului de conducere cu riscurile la care este expusă Banca precum și obiectivele pe termen scurt și lung (inclusiv prin plata unei componente a remunerației în acțiuni); - asigurarea respectării criteriilor privind responsabilitatea socială a băncii (după caz). Principiile prezentei politici generale de remunerare ale Băncii sunt avizate de către Comitetul de Remunerare și Nominalizare al Băncii și se supun avizării Consiliului de Administrație, fiind apoi supuse aprobării Adunării Generale a Acționarilor. Sistemul de remunerare al BT are în vedere o administrare viabilă a riscurilor, inclusiv a riscului de conduită așa cum este definit în reglementările interne aplicabile, astfel încât Banca asigură o legătură puternică între remunerație și performanță, în condițiile respectării intereselor clienților. Acordarea părții variabile se va face cu respectarea următoarelor principii: a) 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. b) Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale; c) 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 și Nominalizare, 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;	- alinierea intereselor organului de conducere cu riscurile la care este expusă Banca precum și obiectivele pe termen scurt și lung (inclusiv prin plata unei componente a remunerației în acțiuni); - asigurarea respectării criteriilor privind responsabilitatea socială a băncii (după caz). Principiile prezentei politici generale de remunerare ale Băncii sunt avizate de către Comitetul de Remunerare și cel de Nominalizare și se supun avizării Consiliului de Administrație, fiind apoi supuse aprobării Adunării Generale a Acționarilor. Sistemul de remunerare al BT are în vedere o administrare viabilă a riscurilor, inclusiv a riscului de conduită așa cum este definit în reglementările interne aplicabile, astfel încât Banca asigură o legătură puternică între remunerație și performanță, în condițiile respectării intereselor clienților. Acordarea părții variabile se va face cu respectarea următoarelor principii: a) 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. b) Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale; c) 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 și a celui de Nominalizare, 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;
--	--

d) 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; e) Remunerația variabilă totală nu limitează capacitatea BT de a-și mentine o baza de capital solida; f) Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia; g) 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; h) Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare numai în contextul angajării de personal nou fiind limitată la primul an de angajare; i) 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; j) 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; k) Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul Bancii Transilvania ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare; l) În cazul membrilor Personalului Identificat cel puțin 50% din orice remunerație variabilă trebuie să fie reprezentată de o	d) 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; e) Remunerația variabilă totală nu limitează capacitatea BT de a-și mentine o baza de capital solida; f) Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia; g) 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; h) Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare numai în contextul angajării de personal nou fiind limitată la primul an de angajare; i) 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; j) 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; k) Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul Bancii Transilvania ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare;
---	--

combinație echilibrată între acțiuni și în cazul în care este posibil, alte instrumente, precum instrumente de fonduri proprii de nivel 1 suplimentar sau instrumente de fonduri proprii de nivel 2 (conform articolului 52 sau 63 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013), sau alte instrumente care pot fi complet transformate în instrumente de fonduri proprii de nivel 1 de bază sau reduse, care, în fiecare caz, să reflecte în mod adecvat calitatea creditului Băncii pe bază continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile. Astfel, cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de performanță este platită în acțiuni BT, achiziționate de Bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan. m) La stabilirea perioadei de amânare efective și a proporției de amânat organul de conducere în funcția sa de supraveghere ia în considerare: a. responsabilitățile și autoritățile personalului identificat și sarcinile pe care acesta le-a îndeplinit; b. ciclul economic și tipul activităților instituției; c. fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile instituției și ale unității operaționale, precum și impactul personalului identificat asupra acestor fluctuații; d. raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolută a remunerației variabile, ținând seama de principiul proportionalității. Când criteriile de intrare în drepturi pentru partea amanată nu sunt îndeplinite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții face obiectul acordurilor de tip „malus”. n) În cazul depășirii unei anumite sume a remunerației variabile anuale acordată Personalului Identificat (inclusiv membrilor organului de conducere), cel puțin 60% din sumă este amanată pe o perioadă de minim 5 ani. o) politica de pensionare este aliniată la strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale instituției de credit;	l) În cazul membrilor Personalului Identificat cel puțin 50% din orice remunerație variabilă trebuie să fie reprezentată de o combinație echilibrată între acțiuni și în cazul în care este posibil, alte instrumente, precum instrumente de fonduri proprii de nivel 1 suplimentar sau instrumente de fonduri proprii de nivel 2 (conform articolului 52 sau 63 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013), sau alte instrumente care pot fi complet transformate în instrumente de fonduri proprii de nivel 1 de bază sau reduse, care, în fiecare caz, să reflecte în mod adecvat calitatea creditului Băncii pe bază continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile. Astfel, cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de performanță este platită în acțiuni BT, achiziționate de Bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan. m) La stabilirea perioadei de amânare efective și a proporției de amânat organul de conducere în funcția sa de supraveghere ia în considerare: a. responsabilitățile și autoritățile personalului identificat și sarcinile pe care acesta le-a îndeplinit; b. ciclul economic și tipul activităților instituției; c. fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile instituției și ale unității operaționale, precum și impactul personalului identificat asupra acestor fluctuații; d. raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolută a remunerației variabile, ținând seama de principiul proportionalității. Când criteriile de intrare în drepturi pentru partea amanată nu sunt îndeplinite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții face obiectul acordurilor de tip „malus”. n) În cazul depășirii unei anumite sume a remunerației variabile anuale acordată Personalului Identificat (inclusiv membrilor organului de conducere), cel puțin 60% din sumă este amanată pe o perioadă de minim 5 ani.
---	--

p) Personalul Identificat se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polițe de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în acordurile sale de remunerare; q) Tratatamentul fiscal aplicabil remunerației va fi conform reglementărilor legale în vigoare la data plății acestora.	o) politica de pensionare este aliniată la strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale instituției de credit; p) Personalul Identificat se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polițe de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în acordurile sale de remunerare; q) Tratatamentul fiscal aplicabil remunerației va fi conform reglementărilor legale în vigoare la data plății acestora.
3.2 Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administrație Nivelul remunerației fixe în numerar a membrilor Consiliului de Administrație este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, care are loc o dată/an, și respectând prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotărârilor AGA. În acest sens, hotărârile AGA pot să fie consultate și pe website-ul oficial al Băncii, la secțiunea Acționari. Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este compusă atât din numerar cât și din acțiuni acordate prin intermediul acordului de stock option plan (fixed shares), în limitele cotelor maxime aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor. Reglementările legale aplicabile remunerațiilor fixe se aplică în mod corespunzător și administratorilor. În aplicarea rolului său specific, Comitetul de Remunerare și Nominalizare, avizat de către Comitetul de Administrare a Riscurilor, va formula către Consiliul de Administrație propuneri în ceea ce privește remunerația membrilor organului de	3.2 Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administrație Nivelul remunerației fixe în numerar a membrilor Consiliului de Administrație este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, care are loc o dată/an, și respectând prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotărârilor AGA. În acest sens, hotărârile AGA pot să fie consultate și pe website-ul oficial al Băncii, la secțiunea Acționari. Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este compusă atât din numerar cât și din acțiuni acordate prin intermediul acordului de stock option plan (fixed shares), în limitele cotelor maxime aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor. Reglementările legale aplicabile remunerațiilor fixe se aplică în mod corespunzător și administratorilor. În aplicarea rolului său specific, Comitetul de Remunerare și Nominalizare, avizat de către Comitetul de Administrare a Riscurilor, va formula către Consiliul de Administrație propuneri în ceea ce privește remunerația membrilor organului de

conducere în funcția sa de supraveghere. Eventualele modificări ale nivelului de remunerație propus de Comitetul de Remunerație și Nominalizare se va decide în corelație și respectând atât prevederile legale aplicabile cât și normele interne și hotărârile organelor societare. Nivelul de remunerație fixă suplimentară (inclusiv mecanismul și determinarea individuală) va fi propus de către Comitetul de Remunerație și Nominalizare, avizat de către Comitetul de Administrare a Riscurilor și va fi aprobat prin decizie, de către Consiliul de Administrare. Consiliul de Administrație poate modifica nivelul de remunerație propus de către Comitetul de Remunerație și Nominalizare cu o majoritate calificată de două treimi din membrii Consiliului de Administrație. Cu respectarea regulilor indicate mai sus, remunerația (inclusiv cea fixă suplimentară) membrilor Consiliului de Administrație se determină conform <i>Politicii de remunerație a membrilor Consiliului de Administrație al Bancii Transilvania (Pl.12.39.)</i>. De asemenea, administratorii beneficiază de asigurare medicală precum și de răspundere civilă, conform prevederilor legale. Membrii Consiliului de Administrație nu vor avea dreptul să primească remunerație variabilă, conform normelor legale în vigoare. Durata unui mandat acordat administratorului este de 4 ani, conform prevederilor Legii nr. 31 din 1990.	conducere în îndeplinirea funcției sale de supraveghere. Eventualele modificări ale nivelului de remunerație și ale criteriilor de evaluare aferente stabilirii componentei variabile pentru respectivul exercițiu financiar propus de Comitetul de Remunerație și Nominalizare se va decide în corelație și respectând atât prevederile legale aplicabile cât și normele interne și hotărârile organelor societare. Nivelul de remunerație fixă suplimentară (inclusiv mecanismul și determinarea individuală) va fi propus de către Comitetul de Remunerație și Nominalizare, avizat de către Comitetul de Administrare a Riscurilor și va fi aprobat prin decizie, de către Consiliul de Administrare. Consiliul de Administrație poate modifica nivelul de remunerație propus de către Comitetul de Remunerație cu o majoritate calificată de două treimi din membrii Consiliului de Administrație. Cu respectarea regulilor indicate mai sus, remunerația (inclusiv cea fixă suplimentară) membrilor Consiliului de Administrație se determină conform <i>Politicii de remunerație a membrilor Consiliului de Administrație al Bancii Transilvania (Pl.12.39.)</i>. De asemenea, administratorii beneficiază de asigurare medicală precum și de răspundere civilă, conform prevederilor legale. Membrii Consiliului de Administrație nu vor avea dreptul să primească remunerație variabilă, conform normelor legale în vigoare. În toate cazurile, remunerația membrilor Consiliului de Administrație și cea a membrilor Comitetelor acestuia nu vor putea fi influențate, determinate sau acordate în funcție de criterii de performanță (de exemplu, de participare într-un anumit număr de ședințe ale respectivului organ, etc.). Durata unui mandat acordat administratorului este de 4 ani, conform prevederilor Legii nr. 31 din 1990.
--	---

3.3 Principii privind remunerarea membrilor Comitetului Conducătorilor ai Bancii Transilvania

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, motivarea și încurajarea conducerii superioare, personalului propriu și pe cel al subsidiarelor, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, 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.

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 dezvoltare 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

3.3 Principii privind remunerarea membrilor Comitetului Conducătorilor ai Bancii Transilvania

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, motivarea și încurajarea conducerii superioare, personalului propriu și al subsidiarelor, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale Băncii și ale subsidiarelor ei, [precum și asigurarea durabilității acestora](#).

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.

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 dezvoltare 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

impozabil (din luna solicitarii), 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. Remunerația variabilă a membrilor Comitetului Conducătorilor Băncii va fi stabilită și supravegheată de către Consiliul de Administrație al Băncii. Remunerația lor se acordă conform prevederilor din cap. 3.1. cu următoarele mențiuni suplimentare: În cazul membrilor Comitetului Conducătorilor Băncii, cota amânată din remunerația variabilă totală este semnificativă, în conformitate cu legislația aplicabilă, fiind stabilită de către organul de conducere în funcția sa de supraveghere (indiferent de situație, amânarea va fi de cel puțin 40%). Perioada de amânare este pe o perioadă 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 Băncii, se aplică o perioadă de reținere de 12 luni, adică o perioadă de timp după intrarea în	primă de vacanță, echivalentul unui salariu de bază brut impozabil (din luna solicitarii), 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. Remunerația variabilă a membrilor Comitetului Conducătorilor Băncii va fi stabilită de Consiliul de Administrație și supravegheată de către Comitetul de Remunerare Consiliul de Administrație al Băncii. Remunerația lor se acordă conform prevederilor din cap. 3.1. cu următoarele mențiuni suplimentare: În cazul membrilor Comitetului Conducătorilor Băncii, cota amânată din remunerația variabilă totală este semnificativă, în conformitate cu legislația aplicabilă si cele mai bune practici promovate in domeniu, fiind stabilită de către organul de conducere în funcția sa de supraveghere (indiferent de situație, amânarea va fi de cel puțin 40%). Perioada de amânare este pe o perioadă 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.
--	--

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 sunt determinate în conformitate cu reguli stabilite în metodologia interna. 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 pot aloca 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);	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. Performanțele anuale individuale ale membrilor Comitetului Conducătorilor sunt determinate în conformitate cu reguli stabilite în metodologia interna. 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 pot aloca 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. Suplimentar, obiectivele fiecărui conducător reflecta, per ansamblu, contribuția directorilor aferenți structurilor cu impact semnificativ din aria de coordonare la obiectivele Băncii Transilvania în conformitate cu misiunea și declarația de viziune a acesteia, precum și a reglementărilor interne incidente, menționând cu titlul de exemplu Metodologia de lucru pentru aprobarea și evaluarea obiectivelor SMART pentru Comitetul Conducătorilor și pentru Directorii Executivi (Met.12.51.____) Criterii generale de performanță pe care se bazează dreptul la acțiuni sau alte componente variabile ale remunerației (cumulativ):
---	---

• 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). Îndeplinirea criteriilor indicate mai sus (în mod cumulativ) este obligatorie pentru acordarea remunerației variabile a conducătorilor. Criteriile amintite mai sus poate fi modificate în orice formă de către Consiliul de Administrație, în conformitate cu recomandările emise de Comitetul de Remunerare și Nominalizare precum și Comitetul de Administrare a Riscurilor. Criteriile trebuie să fie îndeplinite cumulativ, în afara situației în care Consiliului de Administrație decidă să aplice o altă metodă de evaluare, conform normelor interne. Alte elemente, tipuri sau condiții specifice ale remunerației acestora (dupa caz) vor fi stabilite de către Consiliul de Administrație împreună cu Comitetul de Remunerare și Nominalizare, stabilite în cadrul <i>Normei privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i>. Conducătorii beneficiază de asigurare medicală precum și de răspundere profesională civilă, conform prevederilor legale. Durata unui contract de management încheiat de conducător cu Bancă este de până la 4 ani. Însă Consiliul de Administrație împreună cu Comitetul de Remunerare și Nominalizare, pot decide, conform cerințelor bunelor practice de evaluare a adecvării, să decidă o durată mai lungă sau mai scurtă a contractului precum și prelungirea contractului pe alte durate, după caz. În cazul încetării contractului din culpa unei părți, partea în culpa (banca sau conducătorul) datorează celeilalte parti daune-interese corespunzătoare prejudiciului cauzat, conform prevederilor stabilite în contractul de management. Alte plăți compensatorii pot să fie aprobate de către Consiliul de	• 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); Îndeplinirea criteriilor indicate mai sus (în mod cumulativ) este obligatorie pentru acordarea remunerației variabile a conducătorilor. Criteriile amintite mai sus pot fi modificate în orice formă de către Consiliul de Administrație, în conformitate cu recomandările emise de Comitetul de Remunerare și Nominalizare precum și de Comitetul de Administrare a Riscurilor. Criteriile trebuie să fie îndeplinite cumulativ, în afara situației în care Consiliului de Administrație decide să aplice o altă metodă de evaluare, conform normelor interne. Alte elemente, tipuri sau condiții specifice ale remunerației acestora (dupa caz) vor fi stabilite de către Consiliul de Administrație împreună cu Comitetul de Remunerare și cel de Nominalizare, stabilite în cadrul <i>Normei privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i>. Conducătorii beneficiază de asigurare medicală precum și de răspundere profesională civilă, conform prevederilor legale.
--	---

Administrație, în conformitate cu Regulamentul BNR nr. 5 din 2013 precum și Ghidul EBA/GL/2015/22 din 27 iunie 2016 – privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 precum și alte norme legale aplicabile.	Durata unui contract de management încheiat de conducător cu Bancă este de până la 4 (patru) ani. Însă Consiliul de Administrație împreună cu Comitetul de Remunerare și Nominalizare, pot decide, conform cerințelor bunelor practice de evaluare a adecvării, să decidă o durată mai lungă sau mai scurtă a contractului precum și prelungirea contractului pe alte durate, după caz. În cazul încetării contractului din culpa unei părți, partea în culpa (banca sau conducătorul) datorează celeilalte parti daune-interese corespunzătoare prejudiciului cauzat, conform prevederilor stabilite în contractul de management. Alte plăți compensatorii pot să fie aprobate de către Consiliul de Administrație, în conformitate cu Regulamentul BNR nr. 5 din 2013 precum și Ghidul EBA/GL/2015/22 din 27 iunie 2016 – privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 precum și alte norme legale aplicabile.
Capitolul 4. Măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile 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 ca 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 însasi ajustează remunerația	Capitolul 4. Măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile 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 ca 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 însasi ajustează remunerația

conducătorului prin metode ca acordurile de tip <i>malus</i> sau de tip <i>clawback</i> si 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 <i>malus</i> sau de tip <i>clawback</i>, 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 acordat unui conducător: - în cazul în care banca suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor; - în cazul unei majorări importante a bazei de capital economic sau reglementat al băncii; - în cazul unei sancțiuni reglementate în care conduita membrului Comitetului Conducătorilor a contribuit la sancțiune; - în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel conducător; - în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate; - în cazul în care conducătorul nu a reușit să respecte standardele corespunzătoare de bună reputație și experiență adecvate.	conducătorului prin metode ca acordurile de tip <i>malus</i> sau de tip <i>clawback</i> si 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 <i>malus</i> sau de tip <i>clawback</i>, 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 acordat unui conducător: - în cazul în care banca suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor; - în cazul unei majorări importante a bazei de capital economic sau reglementat al băncii; - în cazul unei sancțiuni reglementate în care conduita membrului Comitetului Conducătorilor a contribuit la sancțiune; - în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel conducător; - în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate; - 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 plata.	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 plata.
Clauzele de malus/clawback vor fi actualizate în conformitate cu orice modificari legale aduse în privinta cadrului legal aplicabil.	Clauzele de malus/clawback vor fi actualizate în conformitate cu orice modificari legale aduse în privinta cadrului legal aplicabil.
Capitolul 5. Revizuirea politicii privind remunerarea. Legătura cu alte norme interne ale băncii	Capitolul 5. Revizuirea politicii privind remunerarea. Legătura cu alte norme interne ale băncii
Prezenta politica reprezintă principiile generale de remunerare a membrilor organului de conducere, reprezentând norma generală în domeniul remunerării. Astfel aceasta se completează cu următoarele reglementari interne speciale: <i>Regulamentul de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8._)</i>, <i>Politica privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (Pl.18.101._)</i>, <i>Politica de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie al Bancii Transilvania (Pl.12.39._)</i>, <i>Norma privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i> precum și alte reglementari interne referitoare la practicile și principiile de remunerare. În caz de contradicție între norma generală și cea specială, va prevala norma generală, în măsura în care nu intră în contradicție cu prevederile legale aplicabile. În cazul în care normele interne vor suferi modificări între doua etape de revizuire și reaprobare a politicii de remunerare, prevederile noi introduse în norme vor avea prioritate și vor produce efecte, în vederea asigurării unei proces de remunerare eficient și aliniat la interesele și riscurile Băncii, în linie cu evoluția cadrului legal aplicabil.	Prezenta politica reprezintă principiile generale de remunerare a membrilor organului de conducere, reprezentând norma generală în domeniul remunerării. Astfel aceasta se completează cu următoarele reglementari interne speciale: <i>Regulamentul de organizare si administrare al Bancii Transilvania (R.12.8._)</i>, <i>Politica privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (Pl.18.101._)</i>, <i>Politica de remunerare a membrilor Consiliului de Administratie al Bancii Transilvania (Pl.12.39._)</i>, <i>Norma privind remunerarea personalului Grupului Financiar Banca Transilvania (N.15.12._)</i> precum și alte reglementari interne referitoare la practicile și principiile de remunerare. În caz de contradicție între norma generală și cea specială, va prevala norma generală, în măsura în care nu intră în contradicție cu prevederile legale aplicabile. În cazul în care normele interne vor suferi modificări între doua etape de revizuire și reaprobare a politicii de remunerare, prevederile noi introduse în norme vor avea prioritate și vor produce efecte, în vederea asigurării unei proces de remunerare eficient și aliniat la interesele și riscurile Băncii, în linie cu evoluția cadrului legal aplicabil.

Prezenta politica trebuie sa fie supusa unui proces de revizuire si actualizare ori de cate ori situatia bancii ori conjuncturile externe o impun, precum și în situațiile indicate în normele interne sau în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

În acest proces se are în vedere îndeplinirea obiectivelor propuse prin politica, mijloacele si modalitățile de îmbunătățire, precum si actualizarea acestor obiective în concordanță cu modificările din cadrul sectorului bancar intern si international, precum si cu modificarea obiectivelor pe termen scurt mediu si lung ale Bancii.

Prezenta politica intră în vigoare de la momentul aprobării acesteia de către Adunarea Generală a Acționarilor. Aceasta va produce efecte asupra remunerației fixe plătite de la momentul aprobării ei. În ceea ce privește remunerația variabilă, prezenta politică se aplică remunerației variabile aferente performanței obținute de la data intrării în vigoare a politicii.

** Precizăm că trimiterile către Comitetului de Remunerare și Nominalizare din prezenta politică se referă fie la Comitetul de Remunerare, fie la Comitetul de Nominalizare, în conformitate cu atribuțiile specifice prevăzute în Regulamentul de Organizare și Administrare.*

Prezenta politica trebuie sa fie supusa unui proces de revizuire si actualizare ori de cate ori situatia bancii ori conjuncturile externe o impun, precum și în situațiile indicate în normele interne sau în conformitate cu cadrul legal aplicabil.

În acest proces se are în vedere îndeplinirea obiectivelor propuse prin politica, mijloacele si modalitățile de îmbunătățire, precum si actualizarea acestor obiective în concordanță cu modificările din cadrul sectorului bancar intern si international, precum si cu modificarea obiectivelor pe termen scurt mediu si lung ale Bancii.

Prezenta politica intră în vigoare de la momentul aprobării acesteia de către Adunarea Generală a Acționarilor. Aceasta va produce efecte asupra remunerației fixe plătite de la momentul aprobării ei. În ceea ce privește remunerația variabilă, prezenta politică se aplică remunerației variabile aferente performanței obținute de la data intrării în vigoare a politicii.

~~** Precizăm că trimiterile către Comitetului de Remunerare și Nominalizare din prezenta politică se referă fie la Comitetul de Remunerare, fie la Comitetul de Nominalizare, în conformitate cu atribuțiile specifice prevăzute în Regulamentul de Organizare și Administrare.*~~