
A2

**RAPORTUL DE REMUNERARE
A ORGANULUI DE CONDUCERE
AL BĂNCII TRANSILVANIA
AFERENT ANULUI 2024**

INFORMAȚII GENERALE

Banca Transilvania SA este o societate pe acțiuni , folosind sistemul unitar de administrare, fiind administrată 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 Consiliului de Administrație este de a îndruma, coordona, supraveghea și controla activitatea băncii între două Adunări Generale. De asemenea, întreprinde analize și stabilește programe pe subintervale ale anului de gestiune, cu scopul de a asigura o evoluție corespunzătoare a băncii pe piață. Atribuțiunile Consiliului de Administrație sunt menționate în mod expres în Actul Constitutiv al băncii cât și în reglementările legale specifice aplicabile.

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 asigura 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. Conducerea superioară este reprezentată de Conducătorii Băncii. În Banca Transilvania S.A. Consiliul de Administrație a implementat un cadru de administrare a activității care asigură conformarea cu următoarele principii:

- a) Consiliul de Administrație trebuie să aibă responsabilitate deplină în ceea ce privește instituția de credit și trebuie să aprobe și să supravegheze implementarea obiectivelor strategice, a strategiei privind administrarea riscurilor și a cadrului de administrare a activității instituției de credit;
- b) Consiliul de Administrație trebuie să asigure integritatea sistemelor contabile și de raportare financiară, inclusiv controalele financiare și operaționale și conformarea cu legislația și standardele relevante;
- c) Consiliul de Administrație trebuie să supravegheze procesul de publicare a informațiilor și cel de comunicare;
- d) Consiliul de Administrație trebuie să fie responsabil pentru asigurarea supravegherii efective a conducerii superioare.

Funcția de conducere sub aspect instituțional, de către Conducătorii băncii/Comitetul conducătorilor, este exercitată în baza contractelor de management, reglementărilor BNR

relevante, a prevederilor Legii 31/1990 și prezentelor reglementări, care stabilesc regimul juridic al acestor funcții, limitele mandatului primit, atribuțiile, competențele și responsabilitățile specifice. Contractele de management și fișele de post individuale se adăunează prezentelor reglementări, dând cadrul juridic aplicabil funcției de conducere. Directorul General și Directorii Generali Adjuncți îndeplinesc calitatea de organe unipersonale de conducere.

Conducătorii băncii sunt numiți de către Consiliul de Administrație și este necesar să îndeplinească condițiile legale, respectiv să fie aprobați de BNR înainte de începerea exercitării efective a funcției. În temeiul prevederilor legale relevante, Consiliul de Administrație a mandatat Conducătorii băncii în solidar (cu unele excepții, și individual) cu exercițiul atribuțiilor de organizare și conducere a activității băncii. Regulile și procedurile Comitetului Conducătorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație.

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 2024, conform politicii de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din aprilie 2021. 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., conjugat cu creșterea numărului entităților în cadrul 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 conflictului armat din Ucraina declanșat la începutul anului 2022 care este în desfășurare în continuare, acestea culminând în creșterea nivelului inflației, au necesitat suplimentarea numărului acțiunilor ce au fost răscumpărate. În cadrul perioadei de referință, acțiunile TLV au crescut în mod constant și pornind din anul 2022 au început să se reducă în mod treptat efectele pandemiei de COVID19 ca urmare a strategiei Băncii Transilvania de contracarare a efectelor negative resimțite în perioada 2020-2021 și ulterior acesteia.

Dat fiind climatul politic intern și internațional, anul 2024 a fost caracterizat de o volatilitate crescută a mediului bancar și a pieței de capital deopotrivă. Astfel, strategia Băncii Transilvania a luat în calcul pentru această perioadă maximizarea potențialului pieței și

consolidarea poziției BT în ecosistemul bancar de pe piețele unde activează, prin achiziții variate și integrarea infrastructurii în ecosistemul intern al grupului. Portofoliul Băncii Transilvania rezultat în urma achizițiilor în general și ca o consecință a fuziunii cu OTP Bank în special este unul balansat, expunerile celor două entități bancare din România pe piețele specifice fiind complementare anterior absorbției și dând naștere unei palete consolidate de produse puse la dispoziția clienților, crescând expunerea în piețele unde Banca Transilvania identificase un apetit ridicat pentru oferta sa. Adicional, deși cea mai proeminentă achiziție din România ce a avut loc în cursul anului 2024 are în prim plan OTP Bank România, o importanță ridicată o au și celelalte structuri românești ale OTP Group, care au fost la rândul lor integrate în ecosistemul GFBT, la nivelul entităților corespunzătoare de la nivelul acestuia.

Atât în considerarea achizițiilor finalizate anterior, cât și a celor efectuate în cursul perioadei de referință, pentru o mai bună gestiune a resurselor de la nivelul grupului, indiferent de natura acestora, au fost întreprinse demersuri de fuzionare a subsidiarelor cu tipic similar, un exemplu în acest sens fiind fuziunile OTP Leasing cu BT Leasing, de la 1 decembrie 2024 și a Idea::Broker de Asigurare cu BT Broker de asigurare, deși achiziția inițială a Idea::Broker de Asigurare a avut loc în cursul anului 2021. Aceste exemple marchează fructificarea oportunităților de consolidare a poziției Grupului Financiar Banca Transilvania pe toate palierele de activitate ale entităților ce îl compun, dovedind dedicarea Băncii Transilvania pentru folosirea responsabilă a propriilor resurse, dând dovadă de același profesionalism care caracterizează misiunea acestuia de a sprijini dezvoltarea mediului de afaceri, prin produse și servicii inovatoare.

Mai mult decât atât, marcarea oportunităților la piață a avut loc prin consolidarea subsidiarelor atât în România, cât și în Republica Moldova, Grupul solidificându-și poziția de lider și pe această piață prin integrarea BCR Chișinău în Victoriabank.

Aceste informații pot fi confirmate prin consultarea situațiilor financiare ale Băncii Transilvania S.A. și a Raportului administratorilor la 31.12.2024, 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 și 31.12.2024).

Totodată, precizăm că variația de la un an la altul (anume de la anul 2023 la anul 2024, de la anul 2022 la anul 2024 și de la anul 2021 la anul 2024) referitoare la remunerația angajaților – persoane cheie, la nivelul grupului, a fost reprezentată de o creștere cu 16,64% față de 2023, 29,51% față de 2022 și cu 50,95%% față de 2021. Prin raportare la angajații emitentului care nu sunt conducători, evoluția mediei remunerației de la un an la altul (anume de la anul 2023 la anul 2024, de la anul 2022 la anul 2024 și de la anul 2021 la anul 2024), a fost reprezentată de o creștere cu 18,09%% față de 2023, cu 31,29% față de 2022 și cu 49,01% față de 2021.

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.

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 dacă baza de capital este sănătoasă, banca ia în considerare fondurile sale proprii totale, în special fonduri proprii de nivel 1 de bază și restricțiile privind distribuiri 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.

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. 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 asigure o legătură puternică între remunerație, responsabilitate și performanță. 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 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 acestei derogări. Derogările pot viza atât remunerația fixă cât și remunerația 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. Arătăm că în anul 2024 nu au fost aprobate derogari, în sensul celor precizate mai sus.

Comitetul de Remunerare este consultativ, creat în subordinea Consiliului de Administrație 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. Acest comitet 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. 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 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 către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2024, Comitetul de Remunerare și Comitetul de Nominalizare au realizat următoarele:

- Au analizat și s-au asigurat că principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii ale personalului corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Grupului Financiar BT. În acest sens:
 - Au analizat și avizat politica de remunerare a personalului;
 - Au urmărit realizarea cerințelor legate de:
 - Implicarea personalului funcțiilor sistemului de control intern (audit, risc și conformare) și personalului Direcției Resurse Umane în elaborarea politicii de remunerare;
 - asigurarea condițiilor ca personalul băncii să aibă acces la politica de remunerare, iar procesul de evaluare a personalului să fie formalizat în mod corespunzător și transparent pentru angajați;
 - promovarea unei politici de remunerare prin care să se asigure o administrare sănătoasă și eficace a riscurilor;
 - corelarea politicii de remunerare cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale băncii, inclusiv implementarea de măsuri pentru a evita conflictul de interese;
 - evaluarea mecanismelor și sistemelor adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate

tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital și că politica de remunerare generală este în concordanță cu strategia băncii, că promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă și că este aliniată cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale instituției.

- Au analizat principiile generale ale Politicii de remunerare și a informat Consiliul de Administrație asupra modului de implementare; s-a asigurat de realizarea evaluării interne independente la nivel centralizat, a conformității cu Politica de remunerare;
- Au supravegheat direct nivelul remunerării coordonatorilor funcțiilor de administrare a riscurilor, de conformitate și audit (director și directori adjuncți ai direcției de management al riscului, audit intern și conformitate);
- Au pregătit deciziile privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații din perspectiva riscului și administrării riscului în cadrul BT;
- Au supravegheat procesul de întocmire, avizare internă și supunere spre aprobarea Adunării Generale Extraordinare a politicii de remunerare privind organul de conducere al băncii;
- Au avizat remunerația anuală totală a membrilor Comitetului Conducătorilor și a aprobat remunerația directorilor executivi;
- Au analizat și s-a asigurat că principiile generale și politicile de nominalizare a personalului corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Băncii Transilvania, în acest sens:
 - au identificat și recomandat spre aprobare conducerii prelungirea mandatelor membrilor din cadrul organului de conducere care urmau să ajungă la termen (inclusiv din prisma noilor durate a mandatelor acestora), a evaluat echilibrul de cunoștințe, competențe, diversitate și experiență în cadrul organului de conducere;
 - au evaluat structura, mărimea, componența și performanța organului de conducere și a făcut recomandări organului de conducere cu privire la orice modificări;
 - au evaluat cunoștințele, competențele și experiența fiecărui membru al conducerii și a raportat rezultatele obținute. În cadrul procesului de evaluare a adecvării au fost luate în considerare și cunoștințele referitoare la principiile și practicile solide de ESG (Environmental, Social and Corporate Governance).

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 Remunerare, Comitetul de Nominalizare, Comitetul de Administrare a Riscurilor, precum și funcția de audit intern, sunt implicate direct în revizuirea politicii și practicilor de remunerare, în vederea asigurării alinierii adecvate la politica de risc a Băncii, în susținerea creării unor politici și practici de remunerare solide, pentru a sprijini stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase.

PRINCIPII ȘI CRITERII PRIVIND REMUNERAREA

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerație acordată, anume fixă și variabilă.

Componentele de remunerație 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 performanță.
- Remunerația este variabilă când aceasta nu îndeplinește condițiile menționate mai sus 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 (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 plătită în acțiuni BT, achiziționate de Bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan.
- xiii. La stabilirea perioadei de amânare efectivă și a proporției de amânat organul de conducere în funcția sa de supraveghere ia în considerare:

- responsabilitățile și autoritățile personalului identificat și sarcinile pe care acesta le-a îndeplinit;
 - ciclul economic și tipul activităților instituției;
 - fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile instituției și ale unității operaționale, precum și impactul personalului identificat asupra acestor fluctuații;
 - raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolută a remunerației variabile, ținând seama de principiul proporționalității. Când criteriile de intrare în drepturi pentru partea amânată nu sunt îndeplinite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții face obiectul acordurilor de tip „malus”.
- xiv. În cazul depășirii unei anumite sume 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.
- xv. Politica de pensionare este aliniată la strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale instituției de credit;
- xvi. 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;
- xvii. Tratatul fiscal aplicabil remunerației va fi conform reglementărilor legale în vigoare la data plății acestora.

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.

#Humanbanking și recunoașterea noastră ca bancă a antreprenorilor din România au fost principii de lungă durată în timpul călătoriei de 32 de ani, călătorie care ne-a dus până la locul de lider al sectorului financiar românesc. Acum, mai mult decât oricând, înțelegem responsabilitatea pe care o avem față de societatea noastră și față de tot ce ne înconjoară. Povestea noastră va continua urmând principii care construiesc relații pe termen lung, vom prioritiza transparența și mentalitatea durabilă în centrul tuturor direcțiilor și obiectivelor noastre strategice.

Un mediu financiar sustenabil include o gamă largă de principii de mediu, sociale și de guvernare care devin din ce în ce mai importante pentru investitorii, clienții și colaboratorii noștri. Integrarea acestor principii în modelul operațional și în strategia noastră de afaceri este benefică performanței noastre ca organizație, focusul pe sustenabilitate fiind deja o prioritate generală, inclusiv din partea acționarilor BT.

Abordarea sustenabilă a băncii are în vedere trei piloni:

- Oamenii
- Performanța
- Mediul

Principalii factori ai unei agende adecvate de sustenabilitate sunt preocupările cu privire la reducerea efectelor negative asupra mediului înconjurător, și a schimbărilor climatice determinate de producția de energie nucleară sau din combustibili fosili, de prospecțiunile maritime sau de despăduriri agresive. La fel de important, creditarea responsabilă înseamnă în fapt o misiune ce excede sectorul economic prin implicarea noastră activă în educația și conștientizarea conceptului de sustenabilitate în rândul, întreprinzătorilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, precum și a populației în întregul ei.

Nu în ultimul rând, preocupările sociale, cum ar fi diversitatea, drepturile omului sau protecția consumatorului, precum și preocupările de guvernare corporativă, anume structura de conducere, recrutarea, remunerația personalului și a organelor de conducere, sunt luate în considerare în detaliu în fiecare dintre obiectivele noastre de afaceri. Promovarea transparenței și a gândirii pe termen lung în sectorul financiar devine esențială pentru propria afacere și pentru prosperitatea societății în ansamblu, fiind atent monitorizată de acționari.

Preocuparea pentru oferirea de servicii și produse adaptate clienților noștri și susținerea dezvoltării sectorului antreprenorial românesc au fost principiile care ne-au ghidat în drumul nostru, de la înființarea Băncii la poziția actuală, de lider al sistemului bancar românesc. Cu aproape 4,1 milioane de clienți activi persoane fizice, aproape 450 de mii de clienți IMM și Micro, ne dorim să rămânem prima opțiune de furnizor de servicii financiare pentru populație, antreprenori și comunitățile din care facem parte. Persistând în eforturile de susținere a sectorului IMM, în 2024 BT a dedicat timp și resurse în îmbunătățirea eficienței a platformei bancare all-in-one pentru antreprenori, BT Go, care a devenit un ecosistem de afaceri adaptabil cu peste 207 mii de utilizatori și o valoare a tranzacțiilor de peste 21,7 miliarde RON. Așadar, Banca Transilvania este aproape de oameni și de afaceri, inclusiv prin prezența teritorială: 42 de sucursale, 457 agenții, 3 puncte de lucru, 8 divizii de medici, 2 agenții private banking în România, 1 sucursală în Italia și un centru regional situat în București, 1 Sediul Central situat în București și 1 Sediul Central situat în Cluj-Napoca.

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 ale căror obiective le vom avea în vedere:

- 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 calitate de lider în sistemul bancar românesc, BT înțelege importanța crucială a sustenabilității și a planificării pe termen lung în fața provocărilor sociale și de mediu. În conformitate cu strategia sa extinsă de sustenabilitate, Grupul BT a stabilit un Cadru de finanțare durabilă, în Noiembrie 2023, pentru a-i permite să emită instrumente financiare sustenabile menite a finanța și refinanța proiecte care permit tranziția către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon și rezilientă la schimbările climatice și/sau care au un impact social pozitiv și ameliorează problemele sociale. În noiembrie 2023, BT a emis primele sale obligațiuni sustenabile pe baza principiilor enunțate în Cadrul de finanțare durabilă. Banca Transilvania a atras 500 de milioane de euro printr-o emisiune de obligațiuni, în Noiembrie 2023. Aceasta a fost prima emisiune de obligațiuni sustenabile emisă de Banca Transilvania, având o componentă socială (minim 50%) și o componentă verde. O sumă egală cu încasările din Instrumentele de Finanțare Durabilă emise de Banca Transilvania va fi utilizată pentru finanțarea și/sau refinanțarea unui portofoliu de Credite Eligibile, așa cum sunt definite în criteriile de eligibilitate în Cadrul de Finanțare Durabilă. În septembrie 2024, BT a emis a doua serie consecutivă de obligațiuni sustenabile, un instrument eligibil non-preferențial de tip senior de 700 de milioane EUR 6NC5 MREL. 64% din emisiune a fost subscrisă de investitori cu mandat ESG.

Am dezvoltat astfel o gamă diversificată de produse, pe care le adaptăm în permanență pentru a surprinde realități în schimbare. Totodată, am inclus analiza factorilor non-financiari, respectiv a riscurilor de mediu, social și guvernanță corporativă în procesul de evaluare a clienților noștri pentru a stabili eligibilitatea la finanțare.

Avem soluții pentru toate sectoarele de activitate, prin produse customizate cu scopul de a reflecta specificul domeniului, iar angajații noștri au expertiză sectorială relevantă: agricultură și industrie alimentară, sănătate și educație, industrii creative (artă și cultură), comerț, producție, IT și servicii. Suntem cel mai mare finanțator al agriculturii românești și liderul pieței de finanțare în domeniul sănătății.

Finanțăm nevoi de capital de lucru prin linii de credit, factoring, scontări instrumente, credite pe termen scurt sau facilități non-cash. De asemenea, susținem proiecte ambițioase de investiții, prin credite pe termen scurt sau mediu/lung (>5 ani), ale companiilor aflate la început de drum sau ale companiilor mature, lideri de piață în domeniile lor de activitate.

Avem un portofoliu vast de carduri, Banca Transilvania deținând cota de piață relevantă pentru cardurile emise pe piața locală. Am dezvoltat o platformă de creditare care are în vedere și date tranzacționale și presupune o analiză simplificată, de tip scoring, pentru a permite accesul rapid la produse de finanțare cu valoare limitată pentru toți clienții noștri.

Scopul nostru este să susținem clienții în toate proiectele lor, sprijinind atât dezvoltarea lor, cât și adaptarea la un mediu în continuă schimbare. Suntem conștienți că nu putem dobândi încrederea partenerilor noștri dacă nu generăm valoare adăugată prin activitatea pe care o desfășurăm și nu contribuim la binele comunității în care suntem prezenți. Suntem mai mult decât o bancă, suntem parte din comunitate.

În consecință, pentru evaluarea performanței organului de conducere ale emitentului, pe lângă obiectivele specifice, au fost integrate criterii 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 nivel comitetelor CA. Deși în actualul proces de evaluare a adecvării a fost integrată o componentă de ESG, 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 economice, 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. Aceste obiective s-au referit în esență la credite verzi și sustenabile, eficientizarea consumului de energie și instalarea de panouri fotovoltaice în legătura cu sediile băncii, desfășurarea activității într-o manieră sustenabilă prin originarea fluxurilor operaționale într-o manieră digitală, reducerea consumului de hârtie, campanii pentru clienți cu componentă de social, metodologia gender

pay gap, inventarierea portofoliului de credite din perspectiva emisiilor de carbon și emisiunea de obligațiuni eligibile MREL cu o componentă de mediu și social.

REMUNERAȚIA 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. Componenta Consiliului de Administrație al Băncii Transilvania se menține conform alegerilor din Adunarea Generală a Acționarilor din 28 aprilie 2022 și împreună cu pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2024, este următoarea:

MEMBRU	FUNCȚIE	DATE PERSONALE
HORIA CIORCILĂ		
Data primei alegeri: Aprilie 2002	Președinte CA, Membru RemCO	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	Bankakademie Frankfurt-Business School of Finance and Management și HYPO-Bank Mannheim Branch, Apprenticeship in Banking. 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	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

Membru CA,
Președinte RemCO

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

Administrator neexecutiv
Independent

MIRELA BORDEA

Data primei alegeri:
Aprilie 2017

Durata prezentului
mandat: Aprilie 2022 –
aprilie 2026

Membru CA,
Membru AC

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

Administrator neexecutiv
independent

**LUCYNA STANCZAK
WUCZYNSKA**

Data primei alegeri:
Aprilie 2022

Durata prezentului
mandat: Aprilie 2022 –
aprilie 2026

Membru CA
Membru RC

Școala de Economie din Varșovia,
Polonia, Master în economie, Finanțe și
Statistică, Econometrie și 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](#).

Administrator neexecutiv
independent

**FLORIN PREDESCU
VASVARI**

Data primei alegeri:
Aprilie 2022

Membru CA,
Președinte NomCO,
Membru RC

Licențiat în Științe Economice
Cantitative, Facultatea de Cibernetică
Economică, Statistică și Informatică,
Academia de Studii Economice,
București, România, și Doctorat în
Contabilitate, Rotman School of
Management, University of Toronto,

Durata prezentului
mandat: Aprilie 2022 –
aprilie 2026

Administrator neexecutiv
independent

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-menționate 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 ale emitentului Banca Transilvania acordate prin intermediul unui acord de stock option plan (fixed shares) care se va încadra în limitele cotelor totale maxime aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Indiferent de forma remunerației fixe (numerar sau acțiuni), aceasta este garantat acordată administratorilor, nefiind în niciun fel legată sau 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 pe 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 eficiente supravegheri, remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație este stabilită anual conform principiilor de remunerare, nefiind legată de performanță, luând în considerare atribuțiile și complexitatea activității ce le revin, pe această bază fiind stabilit nivelul remunerației, raportat 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 guvernanța 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, nefiind legate sau ajustate conform vreunui criteriu de performanță.

Acestea pot fi ajustate de către Comitetul de Remunerare de la caz la caz, în funcție de circumstanțe obiective aferente dezvoltărilor condițiilor de piață, legislative ori de adaptabilitate a mediului de afaceri la contextul economic.

De asemenea, Banca Transilvania recunoaște și își asumă impactul și responsabilitatea pe care le are atât pe plan național, regional, cât și internațional, impact și responsabilitate care se subsumează ariei de supraveghere a Consiliului de Administrație și care trebuie să se reflecte în mod echitabil asupra modalității de remunerare a acestora. Acest fapt se datorează nu numai efortului susținut de înfruntare a provocărilor ridicate de mediul economic contemporan în timp real și de o manieră eficace, ci și dedicării de care membrii structurii de conducere cu atribuții de supraveghere trebuie să dea dovadă în considerarea valorilor și scopului Băncii Transilvania, de a cărei durabilitate sunt răspunzători din punct de vedere strategic.

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 organului de conducere în funcția de supraveghere 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 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 2024 de către Consiliul de Administrație, în urma propunerii Comitetului de Remunerare și în temeiul avizului Comitetului de Administrare a 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 2024 remunerațiile totale fixe acordate Consiliului de Administrație au reprezentat 14,93% din totalul remunerațiilor platite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (spre deosebire de 13,14% în 2023¹, 16,27% în 2022² și 20,64% în 2021³), conform situațiilor financiare anuale de la data de 31.12.2024, 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 28.04.2022 și încasată de un membru al Consiliului de Administrație care nu activează și ca Membru al Comitetului de Risc a reprezentat 1.21% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023⁴ (comparativ cu 1,56% pentru anul 2023, 0,16% pentru anul 2022; 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) și 0.99% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului⁵ (comparativ cu 1,11% pentru anul 2023, 0,11% pentru anul 2022; 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).

Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrulul GFBT, acesta nu a primit nicio altă remunerație fixă brută în

¹ A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2023, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 173

² A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2022, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 156

³ A se vedea informația cuprinsă în raportul de remunerare aferent anului 2021, disponibil [aici](#), începând cu pagina nr. 121

⁴ Remunerația fiind platită în anul 2024, vom avea în vedere nivelul capitalurilor proprii ce au fost prezentate în situațiile financiare anuale de la data de 31.12.2023, nivel ce a fost avut în vedere de către Adunarea Generală a Acționarilor din data de 25.04.2024 la aprobarea remunerației suplimentare.

⁵ Se referă la remunerația anului 2024.

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 0,58% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2023 (comparativ cu 0,84% 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 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 3,65% fata de 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). Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni)⁶.

Comitetul de Remunerare este consultativ, în subordinea Consiliului de Administrație, creat pentru a emite opinii independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra stimulentele create pentru administrarea riscului, capitalului și lichidității Băncii Transilvania și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate. Acest comitet 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;
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (anume Președintele CA și Președintele AC).

În acest sens, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de Președintele RemCO a reprezentat 1,21% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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

⁶ Având în vedere că acesta este al patrulea an în care raportul este întocmit în conformitate cu politica de remunerare aprobată de AGA, nu sunt disponibile date comparabile din perspectiva remunerației și a variației acesteia pentru 5 exerciții financiare anterioare.

calculate la data de 31.12.2023 si 0,99% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). 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 0,58% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 19,76% fata de 2023 cu 7,98% față de 2022 și cu 5,56% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 3,41% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 si 2,78% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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, 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 0,17% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (spre deosebire de 0,15% pentru anul 2023 si 0,02% pentru anul 2022, această remunerație este acordată în virtutea celor două mandate suplimentare în cadrul subsidiarelor GFBT). Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și platită în acțiuni a reprezentat 2,90% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2023 (comparativ cu 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 2,84% din limita maximă a remunerațiilor stabilit de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 44,17% fata de anul 2023, cu 18,77% față de 2022 și cu 22,67% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 6,60% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 și 5,38% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). 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 5,80% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 5,68 % din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 38,28% fata de 2023, cu 7,17% față de 2022 și cu 12,29% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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 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 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 3,26% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 și 2,65% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). Mai mult, 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 0,30% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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 platită în acțiuni a reprezentat 2.90% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 2,84% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 36,66% față de 2023, cu 8,66% față de 2022 și cu 0,36% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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 adecvarea acestora pentru ocuparea funcțiilor respective de la Comitetul de Remunerare și Nominalizare, actualul Comitet de Remunerare.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2024, Comitetul de Nominalizare a realizat următoarele:

- A analizat și s-a asigurat că principiile generale și politicile de nominalizare a personalului corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Băncii Transilvania, în acest sens:
 - a identificat și recomandat, spre aprobare, conducerii, prelungirea mandatelor membrilor din cadrul organului de conducere care urmau să ajungă la termen (inclusiv din prisma noilor durate a mandatelor acestora), a evaluat echilibrul de cunoștințe, competențe, diversitate și experiență în cadrul organului de conducere;
 - a evaluat structura, mărimea, componența și performanța organului de conducere și a făcut recomandări organului de conducere cu privire la orice modificări;
 - a evaluat cunoștințele, competențele și experiența fiecărui membru al conducerii și a raportat rezultatele obținute. În cadrul procesului de evaluare a adecvării au fost luate în considerare și cunoștințele referitoare la principiile

- și practicile solide de ESG (Environmental, Social and Corporate Governance).
- o a monitorizat și analizat procesul de selecție și planificare a succesiunii funcțiilor cheie și a membrilor organului de conducere.

Componența Comitetului de Nominalizare la data prezentului raport este:

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

Astfel, pentru Președintele NomCO, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 1.42% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1,16% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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 că acesta a fost ales în Consiliul de Administrație doar începând cu 28.04.2022 ca efect al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor). 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 0,87% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2023 (comparativ cu 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 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,82% 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 13,01% față de 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). Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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;
- 3 Membri independenți ai Consiliului de Administrație (printre care și Președintele AC)

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;
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (printre care și Președintele RC)

Astfel, pentru Membrul AC ce îndeplinește și funcția de Membru CA, remunerația fixă totală brută, acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 1,21% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 și 0,99% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). Mai mult, 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 0,19% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (această

remunerație este acordată în virtutea celor mandatului suplimentar în cadrul subsidiarelor GFBT). Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și plătită în acțiuni a reprezentat 0,58% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 36,85% fata de 2023, cu 25,44% față de 2022 și cu 25,14% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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.

REMUNERAȚIA 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 2024, este următoarea:

MEMBRU	FUNCȚIE	DATE PERSONALE
ÖMER TETIK din iunie 2013	Director General	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. Academia de Studii Economice București, Facultatea de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori, România. CV și bio aici
GEORGE CĂLINESCU din septembrie 2013	Director General Adjunct Financiar (CFO)	Universitatea Al.I. Cuza Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, 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. Warsaw University of Technology, Faculty of Physics. CV și bio aici
OANA ILAȘ din octombrie 2022	Director General Adjunct Retail Banking	Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Facultatea de Științe Economice, Specializarea Marketing, Universitatea Sheffield, Executive MBA, Marea Britanie, CV și bio aici .
TIBERIU MOISĂ din mai 2016	Director General Adjunct MidCorporate & IMM	Facultatea de Finanțe Bănci și Burse de Valori, Academia de Studii Economice București. INDE (ASE Romania & CNAM Franța) – Executive MBA. Executive MBA, Sheffield University (UK) - Postgraduate Diploma. CV și bio aici .
BOGDAN PLEȘUVESCU din aprilie 2023	Director General Adjunct Legal	Facultatea de Drept, Academia de Poliție A.I.Cuza, București Cursuri post-universitare în Drept internațional – Instituții ale Uniunii Europene, Drept Internațional, Facultatea de Drept, Universitatea București CV și bio aici
LEONTIN TODERICI din august 2013	Director General Adjunct Operațiuni (COO)	Universitatea Tehnică Cluj-Napoca, Facultatea de Automatică și Calculatoare. Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Economice. CV și bio aici .

În cursul anului 2024 au avut loc schimbări ale componenței Comitetului Conducătorilor justificate de extinderea operațiunilor Grupului Financiar Banca Transilvania, respectiv fuziunea cu OTP Bank, precum și în vederea asigurării unei bune guvernante și a unei gestionări eficiente a riscului la nivelul întregului grup, după cum urmează:

MEMBRU	FUNCȚIE	DATE PERSONALE	ÎNCETARE
LUMINIȚA RUNCAN din septembrie 2014 până în august 2024	Director General Adjunct Risc (CRO)	Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca, Facultatea de Științe Economice. Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Drept. CV și bio aici .	Încetarea mandatului deținut în cadrul Băncii Transilvania S.A., ca urmare a numirii în funcția de Președinte al Directoratului OTP Bank România S.A.

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 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. Remunerația lor 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, 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, 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. 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 au luat în considerare o perioadă suficientă de timp pentru a măsura o performanță reală, utilizând criterii care pot fi cuantificate, atât calitative, cât și cantitative. Conducătorilor le-au fost alocate inclusiv obiective legate 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 fie în legătura 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/au 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/evaluarea 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.

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 pentru acordarea remunerației este 3, iar odată ce acesta e îndeplinit, remunerația se alocă în totalitate, în considerare caracterului ambițios al ȋntelor pe care Banca Transilvania și le propune și pentru care Conducătorii acesteia, în calitate de persoane cu atribuȋii executive, parte din conducerea emitentului, sunt direct responsabili și interesați.

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,
- îmbunătățirea securității cibernetice,
- inventarierea portofoliului de credite din perspectiva emisiilor de carbon,
- emisiunea de obligațiuni eligibile MREL cu o componentă de mediu și social,
- corelativ cu stabilirea pentru fiecare membru al conducerii superioare de obiective referitoare la sustenabilitate și dezvoltare durabilă, după cum urmează, dar fără a se limita la: diminuarea emisiilor de gaze cu efect de seră, creșterea ponderii de energie regenerabilă în consumul total, implementarea continuă de fluxuri digitale, emiterea de noi produse sustenabile.

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.

La nivelul anului 2024, Banca Transilvania, prin conducătorii săi, a avut setate o serie de obiective foarte ambițioase de dezvoltare și inovare, fiind pregătite scenarii diferite și luând în considerare fiecare semnal, cifră și tendință din piață. Din perspectivă tehnologică, digitalizarea serviciilor bancare oferite a luat amploare prin modernizarea infrastructurii software și hardware pentru a putea răspunde operațiunilor pe scară largă, conjugat cu alocarea de resurse pentru dezvoltarea de aplicații pentru diferite arii de activitate (cum ar fi procesul de *online customer onboarding*). 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 sediile băncii. 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 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (20,38 comparativ cu 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 3,02% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 și 2,46% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,32% pentru anul 2023, 2,83% pentru anul 2022 și 2,89% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,61% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 0,50% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,39% pentru anul 2023, 0,62% pentru anul 2022 și 0,60% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). 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 2023, 0,03% pentru anul 2022 și 0,05% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,73% din numărul de acțiuni

alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 1,79% 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 1,70% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 1,48% pentru anul 2023, 2,07% pentru anul 2022 și 1,99% 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 27,17% fata de 2023, de o creștere cu 15.68% față de 2022 și de o creștere cu 32,02% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni)⁷.

Ca parte a strategiei pentru 2023, au fost definite 6 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 4.5, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART. Aportul semnificativ al Directorului General Adjunct – COO a constatat în optimizarea fluxurilor ce intră în aria sa de competență, accelerarea demersurilor de digitalizare a soluțiilor destinate clienților IMM și Retail prin implementarea de soluții de reducere a timpilor de procesare 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 destinate clientelei acesteia.

Din perspectivă financiară, a fost avută în vedere îmbunătățirea utilizării datelor și a calității datelor din sisteme interne de *Business Intelligence* și *Data Warehouse*, conjugat cu implementarea noilor standarde contabile și de raportare în subsidiarele grupului, prin IFRS9, și cu implementarea modulelor de management al costurilor. Aceste obiective au fost gestionate direct 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 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (14,99%, comparativ cu 12.20% pentru anul 2023, 20,61% pentru anul 2022 și 20,56% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,37% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 2,87% pentru anul 2023,

⁷ Având în vedere ca acesta este al patrulea an în care raportul este întocmit în conformitate cu politica de remunerare aprobată de AGA, nu sunt disponibile date comparabile din perspectiva remunerației și a variației acesteia pentru 5 exerciții financiare anterioare.

3,83% pentru anul 2022 și 3,89% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1,93% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,04% pentru anul 2023, 2,76% pentru anul 2022 și 2,87% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,35% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 0,35% pentru anul 2023, 0,79% 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 0,29% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). 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 2023, 0,03% pentru anul 2022 și pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,03% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 1,17% pentru anul 2023, 1,40% pentru anul 2022 și 1,85% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), respectiv 1.01% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,97% pentru anul 2023, 1,92% 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 13,13% față de 2023, cu o scădere de 8,18% față de 2022 și cu creștere de 2,64% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2023, au fost definite 9 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 4, cu o medie de 3.88, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART. Principalele provocări în realizarea acestora au fost înfruntate referitor la implementarea la nivelul Victoriabank a schimbărilor necesare în domeniile financiare și de date/BI și revizuirea și reproiectarea domeniilor de contabilitate financiară și 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 2023 cu acordul auditorilor societății.

Făcând o trecere din zona financiar-operatională către zona de business, arătăm că anul 2024 a fost un an provocator, în special ca urmare a continuării conflictului armat din Ucraina și a efectelor conexe acestuia (criza energetică și inflația la nivelul întregului climat economic), raportat la clienții băncii și la așteptările acestora. 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, 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, 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 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (20.65% , comparativ cu 15,35% pentru anul 2023; pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,06% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 2,03% pentru anul 2023, 0,34% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1,68% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,44% pentru anul 2023, 0,24% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,43% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 0,31% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,35% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,22% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021

nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). În cadrul subsidiarilor 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 0,04% pentru anul 2023, 0,03% pentru anul 2022; pentru anul 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1.15% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 0,99% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022), respectiv 1.12% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,82% pentru anul 2023, pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 40,18% fata de 2023 (pentru anii 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în octombrie 2022). Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2023, au fost definite 7 obiective-cheie ale Directorului General Adjunct – Retail Banking, obiective ce vizează în principal digitalizarea și retail banking-ul. Aceste obiective au fost realizate cu un scor cuprins între 4 și 5 și o medie de 4.7, 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 menține, cel puțin cota de piață actuală 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.

Pentru Directorul General Adjunct – MidCorporate & IMM, 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 28.04.2021, respectând

proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (20,85%, comparativ 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 2,72% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 31.12.2023 și 2,22% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,22% pentru anul 2023, 2,72% pentru anul 2022 și 3,05% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,57% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 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 0,46% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 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). În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,35% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,37% pentru anul 2023, 0,39% pentru anul 2022 și 0,34% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,64% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 1,61% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 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 20,08% fata de 2023, 9,90% față de 2022 și cu 18,86% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca parte a strategiei pentru 2023, au fost definite 8 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 4.5, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile creșterea portofoliului de clienți conform obiectivelor comerciale ale societății.

De asemenea, în aria ESG, aportul notabil al Directorului General Adjunct – MidCorporate & IMM se subscrie sferei finanțărilor verzi și sustenabile, valorificând la potențialul maxim oportunitățile oferite de piață în cadrul perioadei de referință.

Pentru asigurarea unui cadru solid de administrare a riscurilor, în acord cu reglementările emise de ABE și de către BNR, conjugat cu îmbunătățirea cadrului intern de adecvare a capitalului, alinierea continuă a subsidiarelor la politicile grupului din materia controlului intern și suportul acordat pentru perfectarea programelor de emisiune de obligațiuni eligibile MREL, obligațiuni cu componentă de mediu și socială, au fost stabilite obiective specifice în directa coordonare a Directorului General Adjunct – CRO. În ceea ce privește mandatul persoanei care a îndeplinit această funcție până în iulie 2024, inclusiv, obiectivele respective au fost îndeplinite cu succes marcând astfel, corelativ cu performanța atinsă, o remunerație totală a acesteia care a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (27,02% comparativ cu 12,20% pentru 2023, 21,45% pentru anul 2022 și 19,86% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 1.93% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 2,87% pentru anul 2023, 3,94% pentru anul 2022 și 4,03% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1.57% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 2,04% pentru anul 2023, 2,84% pentru anul 2022 și 2,97% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,52% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 0,35% 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 0,42% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,25% pentru anul 2023, 0,61% pentru anul 2022 și 0,59% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,72% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 0,11% pentru anul 2023, 0,12% pentru anul 2022 și 0,14% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,47% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 1,17% 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 1,44% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 0,97% pentru anul 2023, 2,06% 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 30,08% fata de 2023, cu 1,93% față de 2022 și cu 13,81% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

În domeniile Conformitate și Managementul Riscului Operațional, Securitate Cibernetică, Cunoașterea Clientului, Managementul Capitalului, Sustenabilitate, au fost definite 9 obiective-cheie ca parte a strategiei pentru exercițiul financiar 2023. Acestea au fost realizate cu scoruri cuprinse între 3 și 5, cu o medie de 3.88, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și metodologia SMART, astfel cum aceasta a fost definită și descrisă anterior.

Principalele domenii relevante pentru indicatorii de performanță stabiliți în sarcina Directorului General Adjunct Risc – CRO, astfel cum acestea au fost prezentate mai sus, prezintă o strânsă legătură cu sănătatea întregii organizații, contribuind direct la procesul de management al riscului la nivelul întregului grup, în directă corelație cu consolidarea practicilor de management al riscului în cadrul întregii rețele a grupului. De asemenea, au fost făcuți pași importanți în direcția ameliorării nivelului de maturitate a sistemului de securitate informațională a organizației, în contextul securității cibernetice, astfel cum aceasta este stabilită ca bună practică prin standardele voluntare la care Banca Transilvania a aderat și cu respectarea direcțiilor strategice trasate de Consiliul de Administrație și planului de implementare asumat de Comitetul Conducătorilor. În ceea ce privește atribuțiile cu privire la portofoliul organizației, aportul Directorului General Adjunct Risc – CRO se referă cu precădere la resegmentarea acestuia din perspectiva revizuirii modelelor de rating de credit. Adicional, acesta a avut o contribuție notabilă și în ceea ce privește pregătirea și implementarea strategiei pentru conformarea cu cerințele MREL.

Mai mult decât atât, referitor la obiectivele de sustenabilitate ale societății, în particular, și ale grupului, în general, prin grija Directorului General Adjunct Risc – CRO a fost elaborat raportul privind amprenta de carbon la nivelul GFBT, ale cărui concluzii pot fi consultate în cuprinsul Raportului de Sustenabilitate pentru 2023 – disponibil pe site.

Având în vedere că începutul mandatului Directorului General Adjunct Risc (CRO) actual se plasează în august 2024, ulterior primirii aprobării din partea Băncii Naționale a României pentru exercitarea acestei funcții de conducere, concomitent cu încetarea mandatului și numirea și aprobarea de către BNR în calitate de Președinte al Directoratului a persoanei ce ocupa în trecut funcția de Director General Adjunct Risc (CRO), acestuia nu i-a fost alocată o remunerație variabilă în virtutea exercitării acestei calități, alta decât suma reprezentând bonusul de instalare. Remunerația aferentă performanței atinse a fost plătită către membrii organului de conducere la data de 03.06.2024, anterior numirii sale în funcție și alocată pentru rezultatele unui exercițiu financiar în care nu s-a aflat în exercitarea atribuțiilor. Ulterior aprobării primite de la Banca Națională a României, Directorului General

Adjunct Risc (CRO) i-a fost acordată o remunerație fixă ce a reprezentat 0,58% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 0.47% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta nu a primit remunerație fixă brută în numerar, având în vedere că acesta nu exercita alte mandate în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,27% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,22% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Așa cum precizăm mai sus, mandatul actualului Director General Adjunct Risc (CRO) a început la mijlocul trimestrului III al perioadei de raportare, astfel că în legătură cu acesta nu sunt disponibile informații comparative, nici prin raportare la datele publicate în anii precedenți, nici prin raportare la variația remunerației de la un exercițiu la altul.

De asemenea, printre modificările operate la nivelul Comitetului Conducătorilor, 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. Exercitarea atribuțiilor pentru această poziție a avut loc începând cu martie 2024, ulterior primirii aprobării din partea Băncii Naționale a României pentru persoana nominalizată. Remunerația a fost plătită către membrii organul de conducere și personalului identificat la data de 03.06.2024, fiindu-i acordată o remunerație fixă ce a reprezentat 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1,61% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor GFBT, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,01% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 0,73% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024, respectiv 0,71% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni). Dat fiind că aria de aplicabilitate a prevederilor ce guvernează prezenta raportare este aceea a persoanelor cu atribuții de conducere, conform celor expuse anterior, precum și în considerarea faptului că numirea și aprobarea prealabilă de către BNR nu a avut loc decât abia în decursul lunii martie 2024, nu există date comparabile, nici din perspectiva informațiilor publicate în anii precedenți, nici din perspectiva variației remunerației de la un exercițiu financiar la altul și a gradului de îndeplinire a KPIs.

Raportat la Director General Adjunct Legal, corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare

aprobată de Adunarea Generală a Actionarilor din 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (17,43% pentru anul 2024, iar pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în martie 2023).

Astfel, remunerația fixă a reprezentat 2,44 % din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 1,55% pentru anul 2023; pentru anii 2021 și 2022 neexistând date de comparație, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în martie 2023), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 1,99% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1.11% pentru anul 2023; pentru anii 2021 și 2022 nu există comparație, având în vedere intrarea în deplinătatea atribuțiilor funcției abia la finele primului trimestru al 2023). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,43 % din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Actionarilor din 25.04.2024 (pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există comparație, având în vedere data numirii și aprobării acestuia), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,35% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (pentru anii 2023, 2022 și 2021 nu există date de comparație, având în vedere data de debut a exercițiului atribuțiilor). 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 0,95% pentru anul 2023). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,13% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (pentru anii 2023, 2022 și 2021 neexistând date de comparație), respectiv 0,85% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (pentru anii 2023, 2022 și 2021 neexistând date comparabile). Nu în ultimul rând, variația remunerației totale a fost reprezentată de o creștere cu 29,58% fata de 2023 (pentru anii 2022 și 2021 nu sunt disponibile informații comparative pentru variația remunerației totale, având în vedere că acesta a fost numit de către Consiliul de Administrație și aprobat prealabil de către Banca Națională a României abia în martie 2023, iar pentru anii 2021 și 2022 nu a fost subiectul unui pachet de remunerație conform politicii aprobate). Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni). Ca parte a strategiei pentru 2023, au fost definite 5 obiective-cheie realizate cu un scor cuprins între 4 și 5, cu o medie generală de 4.4, asigurând alinierea la direcțiile strategice ale companiei și criteriile SMART. În principal acești indicatori au vizat gestiunea eficientă a riscului juridic, aceea a produselor bancare și instrumentelor financiare, 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

activității de creditare (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.

Ca un corolar al tuturor realizărilor pe care emitentul le-a atins în anul 2024, arătăm că toate ariile de activitate tratate mai sus și toate obiectivele corelative acestora 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 subsidiarelor GFBT, a implementării unui model de îmbunătățire a veniturilor băncii, corelativ cu asigurarea unui control mai bun al costurilor și cu perfectarea programelor de emisiune de obligațiuni eligibile MREL, obligațiuni cu componentă de mediu și socială. Obiectivele respective au fost îndeplinite cu succes marcând astfel, corelativ cu performanța atinsă, o remunerație totală a Directorului General – CEO a fost acordată în completă conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, respectând proporția dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilită în aceasta (28,43% pentru 2024, comparativ cu 23,64% pentru 2023, 31,23% pentru anul 2022 și 30,47% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 8,32% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 26.04.2023 (comparativ cu 8,23% pentru anul 2023, 10,33% pentru anul 2022 și 10,24% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective), prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2023 și 6,78% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 5,86% pentru anul 2023, 7,43% pentru anul 2022 și 7,55% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). La fel, remunerația variabilă a reprezentat 2,36% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024 (comparativ cu 1,94 % pentru anul 2023, 3,23% pentru anul 2022 și 3,12% 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 1,93% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului (comparativ cu 1,39% pentru anul 2023, 2,32% pentru anul 2022 și 2,30% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). 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 2023, 0,04% pentru anul 2022 și 0,03% pentru anul 2021 și luând în calcul datele aferente exercițiilor de raportare respective). Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 6,18% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2024 (comparativ cu 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 6,05% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 25.04.2024, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus (comparativ cu 4,92% pentru anul 2023, 6,85% pentru anul

2022 și 6,80% 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 38,60% fata de 2023, cu 21,82% față de 2022 și e cu 40,17% față de 2021. Acțiunile au fost plătite în data de 03.06.2024, 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 pregătirea și implementarea strategiei pentru conformarea cu 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 acestuia, 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 acestea 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:

- a) în cazul în care banca suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor;
- b) în cazul unei majorări importante a bazei de capital economic sau reglementat al băncii;
- c) în cazul unei sancțiuni reglementate în care conduita membrului Comitetului Conducătorilor a contribuit la sancțiune;
- d) în cazul unei fraude dovedite în care a fost implicat direct acel conducător;
- e) în cazul în care evaluarea performanței conducătorului respectiv are la bază informații care se dovedesc ulterior a fi în mod semnificativ eronate;
- f) 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 2024, 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 25.04.2024 a fost supus votului consultativ raportul de remunerare aferent exercitiului anului 2023, 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 2024 este întocmit într-o manieră similară celui precedent și în conformitate cu temeiurile legale amintite mai sus.

2024

