

A photograph of a modern building's exterior. The building features a concrete structure with large glass windows and balconies. A prominent feature is a wall covered in a green, pixelated or mosaic-like pattern of plants. Several white, cone-shaped pendant lights hang from the ceiling. A person is visible walking on a balcony in the foreground, and another person is visible on a balcony in the background. The overall atmosphere is modern and architectural.

Guvernanta BT

Cine, ce, cum si cand

Guvernanta corporativa

Relatia cu actionarii/investitorii

Structura organizatorica

Organizarea structurii de conducere

Consiliul de Administratie

Comitetul de Audit

Comitetul de Remunerare si Nominalizare

Comitetul de Administrare a Riscurilor

Politica de remunerare BT

Politica de amanare

Politica privind tranzactiile cu parti afiliate

Guvernanta corporativa

Guvernanta corporativa se refera la responsabilitatile si practicile conducerii BT pentru:

- oferirea unei directii strategice;
- asigurarea ca obiectivele acesteia vor fi atinse;
- Gestionarea corespunzatoare a riscurilor;
- folosirea responsabila a resurselor companiei.

Banca Transilvania are **sediul social** in Cluj-Napoca, pe str. Dorobanților, nr. 30 - 36.

Banca functioneaza in baza Legii Societatilor Comerciale Nr. 31/1990 (cu modificarile ulterioare) si a Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului (cu modificarile ulterioare).

Obiectul de activitate BT este desfasurarea de activitati bancare (Art. 6 din Actul Constitutiv BT).

Sistemul de identificare, evaluare, monitorizare, control si raportare a riscurilor a fost dezvoltat si este aplicat de banca si privind controlul intern si gestionarea riscurilor aferente proceselor de raportare financiara.

Obiective:

- Pentru furnizarea de informatii credibile, relevante si complete catre structurile implicate in luarea deciziilor din cadrul BT si catre extern
- Pentru asigurarea conformitatii activitatilor bancare cu cadrul legal de raportare financiara si cu politicile si procedurile interne.

Relatia cu **actionarii/investitorii**

Desfasurarea Adunarilor Generale a Actionarilor, precum si reglementarile privind drepturile si obligatiile actionarilor sunt reglementate prin Legea nr. 31/1990 a societatilor comerciale, precum si prin Legea nr. 24/ 2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață.

Banca emite rapoarte informative periodice, prin care toti actionarii bancii sunt informati. Acestea pot fi consultate pe [siteul Bursei de Valori Bucuresti](#), iar alte informatii de interes pentru actionari, pe site-ul bancii noastre, pagina [Relatii investitori](#).

Structura organizatorica

Conducerea strategica BT este asigurata de Adunarea Generala a Actionarilor, cu urmatoarele atributii principale:

- Stabilirea obiectivelor organizationale strategice;
- Alocarea resurselor necesare realizarii lor.

Atributiile adunarilor generale ordinare si extraordinare sunt cele mentionate expres in legislatia specifica in vigoare si in Actul constitutiv al bancii.

La nivel organizatoric, BT este formata din:

- structura de conducere
- structura operativa de executie (Centrala, sucursale, agentii).

Structura de conducere cuprinde:

- Consiliul de Administratie – cu functie de supraveghere
- Comitetul Conducatorilor - care poate mandata sarcini/responsabilitati catre comitetele specifice pe activitati).

Structura de execuție cuprinde:

- Centrala, organizata la randul ei pe directii, divizii, departamente
- reteaua teritoriala (sucursale, agentii)

Organizarea structurii de **conducere**

Banca Transilvania este o societate de tip SA (societate pe actiuni), care foloseste sistemul unitar de administrare.

Conducerea strategica BT este asigurata de **Adunarea Generala a Actionarilor** (AGA), care deleaga aceasta atributie catre Consiliul de Administratie (CA), care reprezinta organul de conducere in functia de supraveghere si raspunde pentru modul in care sunt transpuse in practica hotararile AGA, fiind de asemenea responsabil cu indrumarea, coordonarea, supravegherea si controlarea activitatii bancii.

Conducerea superioara este formata din **conducatorii bancii**, organizati in Comitetul Conducatorilor, din care fac parte

Directorul General si Directorii Generali Adjuncti.

Prin activitatea de conducere si indrumare asigura legatura dintre diferitele directii ale bancii in vederea realizarii planurilor strategice aprobate de Consiliul de Administratie. Gestionarea si administrarea fluxurilor aferente activitatilor curente la nivelul retelei teritoriale este asigurata de Consiliul de Conducere al sucursalei, format din: Directorul Sucursalei / Directorul Regional (pentru problemele sucursalelor arundate) si Directorii Adjuncti.

Consiliul de Administratie

Administratia Bancii Transilvania este incredintata de catre Adunarea Generala a Actionarilor unui Consiliu de Administratie ales pentru cate un mandat cu durata de 4 ani, format din 7 administratori, alesi de catre actionari, in cadrul AGA - fie cu ocazia expirarii mandatului, fie punctual, in situatia existentei unuia sau mai multor posturi vacante.

Consiliul de Administratie este, in conformitate cu prevederile reglementarilor specifice emise de BNR, organismul de conducere cu functie de supraveghere si are urmatoarea structura:

- Presedintele Consiliului de Administratie al BT
- Vicepresedintele CA
- 5 membri.

Criteriile de eligibilitate in Consiliul de Administratie sunt cele prevazute in legislatia specifica (Legea Nr. 31/1990 – legea societatilor comerciale, OUG Nr. 99/2006 si regulamentele specifice ale BNR), precum si cele prevazute in Actul Constitutiv al Bancii Transilvania.

In prezent, Banca Transilvania nu are actionari semnificativi, actionari care depasesc pragul de detineri de 10%. Ulterior aprobarii actionarilor in cadrul AGA si inainte de inceperea efectiva a exercitarii mandatului, noii membri ai Consiliului de Administratie trebuie sa obtina aprobarea prealabila din partea Bancii Nationale a Romaniei.

Consiliul de Administratie se informeaza si intervine, dupa caz, pe orice cale si in orice moment din orice sector de activitate si la orice nivel ierarhic asupra problemelor pe care le considera de interes pentru buna functionare a bancii. Consiliul de Administratie are functia de supraveghere si raspunde pentru modul in care sunt transpuse in practica hotararile AGA, fiind responsabil si cu indrumarea, coordonarea, supravegherea si controlarea activitatii bancii.

Atributiile CA sunt urmatoarele:

- urmareste realizarea strategiei si obiectivelor prevazute in declaratia de politici adoptata de Adunarea Generala a Actionarilor, respectiv a Planului strategic adoptat pe termen mediu;
- aproba si revizuieste cel putin o data pe an strategiile generale si politicile privind activitatea bancii;
- adopta proiectul Planului de activitate si bugetul de venituri si cheltuieli, Programul de investitii, Contul de profit si pierdere si intocmeste raportul asupra activitatii bancii, pe care le prezinta spre aprobare Adunarii Generale a Actionarilor;
- intocmeste propuneri pentru distribuirea profitului net, pe care le prezinta spre aprobare Adunarii Generale a Actionarilor;
- aproba si implementeaza un plan strategic pe minim doi ani, care sa fie revizuit cel putin anual;

- aproba Regulamentul de Organizare si Administrare, Codul de etica si conduita, structura organizatorica precum si principiile de salarizare si fidelizare a personalului aproba expunerile individuale fata de o persoana aflata in relatii speciale cu banca, in limitele stabilite de catre Consiliul de Administratie;
- aproba Regulamentul de Organizare si Administrare, Codul de etica si conduita, structura organizatorica precum si principiile de salarizare si fidelizare a personalului aproba expunerile individuale fata de o persoana aflata in relatii speciale cu banca, in limitele stabilite de catre Consiliul de Administratie;
- supravegheaza administrarea riscului de conformitate; creeaza conditiile unei functii de conformitate independente, permanente si eficace;
- evalueaza permanent adecvarea capitalului la riscuri realizand repartizarile de capital intr-un mod adecvat riscurilor asumate atat pentru institutia de credit, cat si pentru societatile subsidiare;
- aproba inregistrarea ca pierdere a debitelor pentru care s-au epuizat toate caile de recuperare, a celor a caror recuperare nu poate fi realizata in conditii economice, precum si a pierderilor provocate de salariati ca o consecinta a riscului normal al serviciului, cu respectarea limitelor de aprobare stabilite prin reglementarile interne specifice ale bancii;

- supravegheaza, prin intermediul Corporate Secretary, modul in care conducatorii si directorii executivi respecta prevederile Codului de etica si conduita si conformitatea deciziilor si activitatilor lor cu strategia, politicile si reglementarile relevante ale bancii, astfel incat sa fie asigurat un cadru de legalitate, eficienta si control al riscurilor (de strategie si de imagine) de natura sa previna orice potentiale pierderi decurgand din aceste aspecte ale activitatii societatii.

CA deleaga Comitetului de Remunerare si Nominalizare aprobarea Politicii de remunerare a personalului BT. Consiliul de Administratie se intruneste cel putin o data pe trimestru si ori de cate ori este necesar, in prezenta a cel putin jumatate din numarul membrilor din componenta.



Horia Giorcila

Președinte



Thomas Grasse

Membru Independent
Neexecutiv



Ivo Gueorguiev

Membru Independent
Neexecutiv



Vasile Puscas

Membru Independent
Neexecutiv



Mirela Bordea

Membru Independent
Neexecutiv



**Lucyna
Stanczak-Wuczynska**

Membru Independent
Neexecutiv



**Florin
Predescu Vasvari**

Membru Independent
Neexecutiv

VOT ACȚIONARI



Comitetul de Audit

Este format din membri ai Consiliului de Administratie BT care nu au si functii de conducere executive.

Responsabilitati:

- situatii financiare – aspecte privind principiile contabile; prezentarea situatiilor financiare, incluzand modificarile semnificative ale deciziei BT privind alegerea/aplicarea principiilor contabile;
- control intern - examinarea de catre auditul intern si extern a controlului intern privind situatiile financiare si obtinerea de rapoarte si recomandari;
- audit intern; audit extern; raportari.

Structura: 3 membri CA neexecutivi

Isi desfasoara activitatea in baza cadrului legal, care cuprinde:

- Standardele Internationale de Audit-ISA 260–18, 2005–CAFR; Legea Societatilor Comerciale, Legea 31/1990;
- Regulamentul BNR Nr. 5/2013 privind cadrul de administrare a activitatii institutiilor de credit, procesul intern de evaluare a adecvarii capitalului la riscuri si conditiile de externalizare a activitatilor acestora;
- Regulamentul de Organizare si Administrare BT.

Componenta Comitetului de Audit:

- **Ivo Gueorguiev**, administrator independent neexecutiv, Presedintele Comitetului de Audit
- **Mirela Bordea**, administrator independent neexecutiv
- **Thomas Grasse**, administrator independent neexecutiv

Comitetul de Audit este condus de presedintele comitetului si se intruneste ori de cate ori este nevoie, consemnand in scris discutiile avute. Corporate Secretary va asigura secretariatul si are ca responsabilitati suplimentare redactarea procesului verbal al sedintelor, transmiterea hotararilor/deciziilor catre organele relevante, preluarea de la directii a documentatiilor pentru prezentarea in comitet, urmarirea modului de transpunere in practica a hotararilor/deciziilor Comitetului la termenele stabilite, pregatirea rapoartelor catre CA.

Comitetul preaproba toate serviciile de

audit si cele non-audit permise prestate de auditorul extern.

Responsabilitati:

- Situatii financiare - Examinarea aspectelor esentiale de contabilitate si raportare si intelegerea impactului acestora in situatiile financiare; acestea includ:
 - Aspecte importante privind principiile contabile si prezentarea situatiilor financiare incluzand orice modificari semnificative ale deciziei bancii privind alegerea/aplicarea principiilor contabile;
 - Examinarea analizelor pregatite de conducere si/sau auditorul financiar cu aspecte semnificative de raportare si aprecieri facute in legatura cu pregatirea situatiilor financiare, incluzand analize ale efectelor sau metodelor GAAP alternative asupra situatiilor financiare.

Control Intern - Intelegerea scopului examinarii de catre auditul intern si extern a controlului intern in ce priveste situatiile financiare si obtinerea de rapoarte si recomandari in legatura cu constatarile identificate, impreuna cu management responses (best practice).

Audit Intern - Examinarea impreuna cu conducerea si cu Directorul Directiei Audit Intern a modului de functionare, planurilor de audit, activitatilor desfasurate, personal si structura pentru functia de audit intern.

Audit Extern

- Examinarea propunerilor auditorului extern in ce priveste obiectul auditului si modalitatea de abordare, incluzand coordonarea eforturilor auditului extern cu cele ale auditului intern;
- Asigurarea ca independenta auditorului extern este in concordanta cu cerintele Standardelor Internationale de Audit;
- Stabilirea de intalniri periodice cu

auditorul extern pentru a discuta orice chestiuni despre care comitetul sau auditorii cred ca ar trebui discutate intr-un cadru privat.

Raportari - Asigurarea unei cai de comunicatie deschise intre auditul intern, auditorii externi si Consiliul de Administratie; Functia de audit intern este asigurata de Directia Audit Intern, organ independent. Organul de conducere este responsabil pentru stabilirea si revizuirea unui cadru adecvat si eficace aferent controlului intern care include functia de audit intern.

Functia de audit intern raporteaza direct organului de conducere si comitetului de audit constatarile si propunerile sale privind imbunatatirea semnificativa a controalelor interne. Comitetutul de Audit raporteaza direct Consiliului de Administratie orice informatii necesare in vederea exercitarii atributiilor sale.

Comitetul de Remunerare si Nominalizare

Comitetul de Remunerare si Nominalizare este in subordinea Consiliului de Administratie. Comitetul este creat pentru a emite opinii competente si independente asupra:

- politicilor si practicilor de remunerare, asupra remuneratiei personalului implicat in administrarea riscurilor;
- adecvarea capitalului si a lichiditatii bancii;
- asupra politicilor de nominalizare si pentru a exercita atributiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate.

Componenta:

- **Horia Ciorcila** - administrator neexecutiv
- **Ivo Gueorguiev** – administrator independent neexecutiv
- **Vasile Puscas** – administrator independent neexecutiv

Analizeaza si se asigura ca principiile generale si politicile de remunerare si de beneficii a personalului sa corespunda cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale BT. Comitetul se intruneste cel putin de doua ori pe an sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a conducatorilor bancii.

Comitetul de Administrare a Riscurilor

Comitetul de administrare a riscurilor este un organism în subordinea Consiliului de Administrație, creat pentru a emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de administrare a riscurilor, adecvarea capitalului la riscuri, apetitul la risc al instituției și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.

Componenta:

- **Thomas Grasse** – Administrator independent neexecutiv
- **Ivo Gueorguiev** – Administrator independent neexecutiv
- **Florin Predescu-Vaşvari** – Administrator neexecutiv

Politica de remunerare BT

Obiectivul principal al Grupului Financiar Banca Transilvania in domeniul remunerarii are in vedere respectarea principiului echitatii, fara a incuraja asumarea de riscuri excesive si cu promovarea unei administrari viabile si eficiente a riscurilor, tinand cont de urmatoarele:

- strategia de afaceri;
- strategia de risc;
- cultura si valorile corporative;
- interesele pe termen lung ale institutiei;
- masurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese.

Cadrul intern privind remunerarea sustine Grupul BT in realizarea si mentinerea unei baze de capital viabile. Din punct de vedere

al remunerarii, persoanele ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului au fost denumite “Personal Identificat”, iar identificarea acestora se realizeaza conform Regulamentului Nr. 604/2014 al Comisiei Europene.

Grupul realizeaza evaluari pentru a identifica toti membrii personalului ale caror activitati profesionale au sau ar putea avea un impact major asupra profilului de risc al grupului.

Structurile interne cu atributii in domeniul remunerarii:

- **Consiliul de Administratie:** este raspunzator de adoptarea si mentinerea politicii de remunerare a Grupului BT si de monitorizarea implementarii ei pentru a se asigura ca este pe deplin functionala.
- **Comitetul de Remunerare si Nominalizare:** are atributiile principale privind politica de remunerare si asigurarea ca principiile generale si politicile de remunerare si de beneficii ale angajatilor corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale Grupului BT.
- **Comitetul de Administrare a Riscurilor:** are atributiile privind evaluarea

riscurilor din domeniul remunerarii, respectiv verifica, fara a aduce atingere sarcinilor

- **Comitetului de remunerare si nominalizare,** daca stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau in considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum si probabilitatea si calendarul profiturilor, pentru a sprijini stabilirea unor politici si practici de remunerare sanatoase.
- **Comitetul de resurse umane:** atributii specific privind dezvoltarea si cresterea eficientei in luarea deciziilor referitoare la angajati.

- **Directia Resurse Umane:** cu atributii inclusiv referitoare la asigurarea resurselor umane necesare indeplinirii obiectivelor strategice ale bancii/subsidiarelor BT si un sistem competitiv si corect de remunerare si recompensare.
- **Directia Administrarea Riscurilor:** propune, daca este cazul si in scopul asigurarii ca stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor, ajustarea remuneratiei variabile pentru toate riscurile curente si viitoare asumate, in urma finalizarii procesului de aliniere la riscuri, care cuprinde: procesul de masurare a performantei si riscurilor, procesul de acordare si procesul de plata, precum si atributii suplimentare in conformitate cu Regulamentul de organizare si administrare BT si prevederile prezentei politici.

- **Directia Conformare** asista si ofera consultanta organului de conducere (CA/CC) in aplicarea prevederilor prezentei politici, precum si atributii suplimentare in conformitate cu Regulamentul de organizare si administrare al Bancii Transilvania si prevederile acestei politici. De asemenea, prin functia de conformitate, analizeaza modul în care politica de remunerare afectează conformitatea institutiei cu legislatia, reglementarile interne si cultura de risc avizand documentul prin semnare de Directorul Directiei la fiecare aprobare, revizuire si supraveghere.

Atributiilor mentionate li se adauga si alte responsabilitati specifice fiecarei structuri, responsabilitati cuprinse in cadrul normativ al Grupului BT.

Comitetul de remunerare si nominalizare:

este un organism in subordinea Consiliului de Administratie, creat pentru a emite opinii independente asupra politicilor si practicilor de remunerare, asupra stimulentei create pentru administrarea riscurilor, capitalului si lichiditatii, asupra politicilor de nominalizare si pentru a exercita atributiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate.

Componenta:

- Presedintele Consiliului de Administratie
- maxim 2 membri ai Consiliului de Administratie

Comitetul de remunerare si nominalizare se intruneste cel putin de doua ori pe an sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a

conducatorilor bancii. In anul financiar 2022, REMCO s-a intrunit de 10 ori (fizic si/sau prin mijloace electronice).

In cadrul sedintelor a participat, in calitate de invitat, Presedintele Comitetului de Administrare a Riscurilor care a asigurat stabilirea unor practici de remunerare conforme cu cerintele de administrarea a riscului ale institutiei de credit. Dupa fiecare intalnire a Comitetului de remunerare si nominalizare se trimit catre Consiliul de Administratie informari cu privire la deciziile luate.

Legatura dintre remuneratia totala si performanta

In linie cu legislatia politicile solide de remunerare, sunt doua tipuri de remuneratie - fixa si variabila -, pe urmatoarele principii:

- Remuneratia este fixa atunci cand conditiile pentru acordarea ei si valoarea ei:
 - sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - sunt non-discretionare, reflectand nivelul de experienta profesionala si experienta angajatului;
 - sunt transparente cu privire la valoarea individuala acordata angajatului;
 - sunt permanente, adica sunt mentinute pe o perioada legata de rolul specific si de

responsabilitatile organizationale;

- sunt non-revocabile; valoarea permanenta nu este schimbata decat prin negociere colectiva sau in urma unei renegocieri in conformitate cu criteriile nationale privind stabilirea salariilor;
- nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de institutie;
- nu prevad stimulente pentru asumarea riscurilor;
- nu depind de performanta.

Remuneratia este variabila cand aceasta nu indeplineste conditiile mentionate anterior privind incadrarea in categoria remuneratiei fixe.

În cazul în care remunerația este corelată cu performanța, suma remunerației totale se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale și a unității operaționale în cauză, precum și a rezultatelor generale ale Grupului, iar la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criteriile financiare, cât și criteriile non-financiare, cum ar fi:

- Cunoștințele acumulate / calificările obținute;
- dezvoltarea personală;
- conformarea cu sistemele și controalele grupului, implicarea în strategiile de afaceri și în politicile semnificative ale entității din Grup;
- contribuția la performanța echipei.

Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și că plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanța se întinde pe o

perioadă care ține cont de ciclul de afaceri al Grupului și de riscurile specifice entităților acestuia.

În cazul “Personalului Identificat”, la stabilirea părții variabile a remunerației anuale, se are în vedere limitarea asumării excesive a riscurilor. Astfel, obiectivele anuale stabilite de Consiliul de Administrație, vor include indicatori care să descurajeze asumarea excesivă a unor riscuri.

Remunerarea funcțiilor de control independente este predominant fixă. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, nivelul acesteia nu este legat de obiectivele bugetare ale organizației sau performanța activităților pe care funcția de control le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de funcțiile respective.

Politica de amanare

In conditiile indeplinirii criteriilor necesare intrarii in drepturi, politica de amanare pentru Personalul Identificat este urmatoarea:

- O parte substantiala si care reprezinta, in toate cazurile, cel putin 40% din componenta variabila a remuneratiei totale este amanata pe o perioada de 3 ani si este corelata in mod adecvat cu natura activitatii, riscurile acesteia si activitatile personalului in cauza;
- Pana la 100 % din remuneratia variabila totala poate face obiectul acordurilor de tip malus sau clawback;
- Membrii Personalului Identificat intra in drepturile aferente remuneratiei datorate potrivit acordurilor de amanare nu mai rapid decat ar intra pe o baza proportionala;
- Personalului Identificat ii este platita sau acesta intra in drepturile aferente remuneratiei variabile, inclusiv ale partii amanate a acesteia, doar daca remuneratia variabila poate fi sustinuta in linie cu situatia financiara a Grupului in ansamblu si daca poate fi justificata in conformitate cu performanta bancii, a structurii in care se desfasoara activitatea si a angajatului in cauza;
- In cazul unei remuneratii variabile anuale in suma deosebit de mare, adica peste 1.000.000 lei net, cel putin 60% din suma este amanata pe o perioada de minim 5 ani.

Criteriile pentru masurarea performantei si ajustarea la riscuri (cumulative):

- Atingerea tintei de profit brut;
- Mentinerea unei lichiditati optime, cu pastrarea valorii indicatorului Lichiditate imediata la limita apetitului de risc asumat;
- Mentinerea unui nivel al solvabilitatii (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri;
- Incadrarea profilului de risc general al bancii in apetitul la risc asumat;
- Mentinerea Bancii pe una din primele trei pozitii in clasamentul bancilor din Romania, dupa cota de active detinute.

Raporturile dintre remuneratia fixa si cea variabila

Remuneratia totala anuala a categoriei de personal ale caror activitati profesionale au impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului este formata dintr-o

componenta fixa si o componenta variabila care nu poate depasi 100% din componenta fixa a remuneratiei totale anuale.

Componentele fixa si variabila ale remuneratiei totale sunt echilibrate in mod corespunzator si componenta fixa reprezinta o proportie suficient de mare din remuneratia totala, astfel incat sa permita aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remuneratiei variabile, incluzand posibilitatea de a nu plati nicio componenta a acesteia.

Informatii despre criteriile de performanta pe care se bazeaza dreptul la actiuni, optiuni sau alte componente variabile ale remuneratiei (cumulative):

- Atingerea tintei de profit brut in anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) si/sau pentru anul precedent (in cazul partii deferate);
- Mentinerea unei lichiditati optime, cu pastrarea valorii indicatorului Lichiditate imediata la limita apetitului de risc asumat pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) si/sau pentru anul precedent (in cazul partii deferate);
- Mentinerea unui nivel al solvabilitatii (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza);

- Incadrarea profilului de risc general al bancii in apetitul la risc asumat in anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) si/sau pentru anul precedent (in cazul partii deferate).

Principalii parametri si fundamentarea alcatuirii componentei remuneratiei variabile

Masurarea performantei utilizate pentru a calcula componentele remuneratiei variabile sau portofoliile de componente ale remuneratiei variabile include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente si viitoare si ia in considerare costul capitalului si lichiditatea necesara.

Alocarea componentelor remuneratiei variabile in cadrul Grupului ia in considerare si toate tipurile de riscuri curente si viitoare.

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 Grupului pe baza continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile.

Politica privind tranzactiile cu parti afiliate

In ceea ce priveste tranzactiile cu parti afiliate, banca impune urmatoarele obligatii de conduita pentru membrii Consiliului de Administratie al BT:

- Sa nu urmareasca un interes financiar personal, contrar sau de natura sa aduca atingere sau sa afecteze interesele si rezultatele bancii si sa actioneze doar in interesul bancii, al actionarilor acesteia și al clientilor;
- Sa nu urmareasca un interes personal in rezultatul serviciului furnizat clientului sau al unei tranzactii realizate in contul clientului, care sa fie diferit de interesul clientului in ceea ce priveste respectivul rezultat;
- Sa nu imprumute bani, direct sau prin intermediari, din surse proprii clientilor, sau sa solicite/accepte imprumuturi din

partea clientilor bancii;

- Sa nu ofere alte servicii decat cele ale bancii, ale Grupului BT sau ale partenerilor acestora, conform atributiilor stabilite prin fisa postului sau de catre superiorii ierarhici;
- Sa nu caute obtinerea de beneficii sau avantaje care rezulta din calitatea de administrator, sa nu se foloseasca de informatiile obtinute in calitatea de administrator al bancii pentru beneficiul personal sau al unei terte persoane, direct sau indirect, si sa respecte cu strictete regulile referitoare la confidentialitatea tranzactiilor;

- Sa nu participe cu scopul de a obtine un beneficiu personal, direct sau indirect, la tranzactii financiare/comerciale, ca rezultat a informatiilor obtinute in calitatea sa de administrator al bancii;
- Sa nu foloseasca bunurile ori insemnele (emblema, antetul, sigla etc.) bancii in scopuri personale si sa nu angajeze numele bancii în afaceri personale;
- Sa respecte cu strictete limitele mandatului dat de banca in scopul exercitarii sarcinilor de serviciu;
- a nu accepte/sa nu ofere remunerari, cadouri, recompense sau foloase de orice fel din partea/adresate clientilor, colaboratorilor, furnizorilor, in vederea facilitarii obtinerii/oferirii unor servicii sau avantaje. Exceptie fac cadourile cu valoare simbolica (cu valoare nominala de maxim 100 EUR sau echivalent, dar nu sub forma de bani) si participarile la evenimente al caror refuz ar putea

afecta relatia bancii cu clientul, cu conditia obtinerii acordului prealabil din partea superiorului ierarhic;

- Sa nu ofere sau sa garanteze credite, sa nu angajeze tranzactii de afaceri in numele bancii sau al societatilor din grupul financiar BT cu nicio entitate - client BT, furnizor sau consultant al acesteia daca el insusi sau un membru al familiei sale (partener de viață, rude sau afini până la gradul 2) este actionar/asociat sau exercita o functie de administrare/conducere in cadrul acelei entitati (indiferent de obiectul de activitate al acesteia);

- Sa nu efectueze tranzactii cu fondurile clientilor sau in numele acestora fara acordul lor prealabil, sau tranzactii cu fondurile bancii in afara fluxurilor reglementate;
- este interzis membrilor CA BT sa faca parte din procesul promovare / analiza / negociere / avizare / aprobare a unor credite, operatiuni sau tranzactii fata de care au/pot avea un interes personal, direct sau indirect, sau din care obtin/pot obtine un beneficiu personal, pentru sine sau pentru partenerul de viata, rude si afini pana la gradul 2, rude spirituale (nasi, finii) sau alte parti afiliate;
- orice tranzactie a societatii cu oricare dintre societatile cu care are relatii stranse a carei valoare este egala cu sau mai mare decat 5% din activele nete ale societatii este aprobata de Consiliu in urma unei opinii obligatorii a comitetului

de audit. Tranzactiile cu parti afiliate la nivelul Grupului Financiar BT fac obiectul unei politici interne, aprobata de catre Consiliul de Administratie. Tranzactiile cu parti afiliate vor fi divulgate in conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Banca Transilvania

Sediu central

Strada Dorobanților, 30-36

Cluj-Napoca, Cluj

Investor.relations@btrl.ro