



2021

# Anul relansării

**Raportul Consiliului  
de Administrație**

# Mesajul BT pentru acționari

## 2021 a fost anul relansării

Stimați acționari,

anul trecut pe vremea aceasta aveam pregătite diferite scenarii pentru 2021, ținând cont de semnale, cifre și tendințe. Am ales **scenariul relansării**, după cum ne-a arătat evoluția pandemiei și consumul înregistrat în celelalte țări europene.

**Anul Relansării** a fost, de asemenea, headline-ul pe 2021 pentru Banca Transilvania și a reprezentat cel mai bine ceea ce ne-am propus pentru anul trecut: să fim cât mai proactivi și să jucăm un rol major în susținerea firmelor, oamenilor și economiei.

Ca bancă, am crescut peste media pieței în ceea ce privește creditarea și operațiunile: peste 1 milion de credite în sold și gestionarea unor volume operaționale în creștere accentuate, cum ar fi 1,2 miliarde de tranzacții cu cardul. Am ajuns să avem pentru antreprenori peste 300.000 de pachete Nelimitat, lucru care arată că suntem, de departe, cel mai mare furnizor de servicii financiare pentru firmele din România. A fost, de asemenea, cel mai bun an pentru cardurile de credit, cu peste 100.000 de carduri noi.

Am continuat să fim un partener relevant în programele guvernamentale și în alte programe europene, cu credite de peste 2,6 miliarde lei prin IMM Invest și 2 miliarde lei prin programele de granturi. Aceste performanțe arată forța băncii și rolul pentru economie, pentru țară.

2021 a fost un nou an în care am fost preocupați de introducerea criteriilor ESG în tot ce înseamnă Banca Transilvania și relația noastră cu stakeholderii – acționari, clienți, angajați, parteneri etc.

Un alt moment-reper a fost, de asemenea, achiziția Idea::Bank și a celorlate companii cu brandul Idea din România, ceea ce este încă un pas prin care contribuim la consolidarea sistemului bancar.

BT are capitalizare robustă, 72% capital românesc și aproape 39.000 de investitori direcți persoane fizice.

## Rezultatele arată aportul BT la relansarea economiei în 2021

În 2021, în pofida unui climat impredictibil, noi, la BT, ne-am menținut optimismul și angajamentul ferm de a contribui la relansarea economiei românești, iar azi ne bucurăm că cifrele ne confirmă așteptările:

- Activele Grupului Financiar BT au ajuns la 132,5 miliarde lei.
- Profitul net consolidat al Grupului Financiar BT este de 2.024,53 milioane lei, din care cel al băncii, de 1.782,70 milioane lei. Profitul operațional al băncii a crescut la 2.257,20 milioane lei.
- Eficiența operațională (raportul cost/venit) s-a păstrat la nivelul confortabil de 48,1% datorită bunei gestionări a costurilor și eficientizării prin digitalizarea proceselor.
- Solvabilitatea BT cu profit inclus este de 26,15%
- Creditele brute la nivel consolidat au crescut până la 60,1 miliarde lei, iar depozitele au ajuns la 108 miliarde lei, din care 71,89 miliarde lei sunt ale clienților persoane fizice, iar 36,13 miliarde lei, ale persoanelor juridice.
- BT a finanțat companii cu 13,1 miliarde lei și persoane fizice cu 8,3 miliarde lei.
- Cu aproape 240.000 de credite acordate în 2021, banca a ajuns la peste 1 milion de credite în sold.
- Banca Transilvania este lider de piață în domeniul cardurilor, cu 4,7 milioane de carduri în portofoliu, din care peste 560.000 carduri de credit. Cu peste 100.000 de carduri noi, a fost cel mai bun an privind cardurile de credit.
- Banca a acordat aproximativ 15.000 de împrumuturi noi, în valoare de 3,7 miliarde lei, pentru peste 18.000 de clienți IMM&Micro. Portofoliul creditelor IMM (conform definiției europene a IMM-urilor) a ajuns la 19,2 miliarde lei.



- Divizia Pentru Medici și-a dublat volumul de credite acordate față de 2020 (1,2 miliarde lei plasamente).
- Banca Transilvania are peste 2,7 milioane de clienți unici digitalizați, și anume 75% din clienții activi.
- Aplicația BT Pay avea la finalul anului 2021 aproape 2 milioane de utilizatori, iar numărul plăților cu telefonul s-a dublat în 2021 față de 2020, ajungând la 68 milioane.

În ceea ce privește rata expunerilor neperformante, aceasta este de 2,71% la 31 decembrie 2021, iar gradul de acoperire cu provizioane totale a expunerilor neperformante este de 166%, conform indicatorului IAV EBA.

Banca Transilvania este un campion local și un exemplu că atunci când ai ambiție, curaj și profesionalism, reușești. În 2022 continuăm investițiile în oameni, unități și tehnologie, pentru a oferi clienților noștri cea mai bună experiență și continuăm creșterea business-ului și a finanțărilor. Ca lider pe piața financiară din România, angajamentul nostru ferm este, în continuare, promovarea și implementarea conceptului *sustainable banking*, pentru a fi un *trend setter*, un exemplu de bune practici privind ESG.

**Vă mulțumim pentru încredere. Curaj, România!**

Horia Ciorcilă,  
Președinte,  
Consiliu de Administrație

Ömer Tetik,  
Director General



## **1. Modelul de business și top managementul BT**

Modelul de business al Băncii Transilvania

Consiliul de Administrație

Comitetul Conducătorilor

## **2. 2021, anul relansării**

Climatul macroeconomic

Sistemul bancar din România

Impactul BT în economie și societate. Infografic

Cum ne văd clienții și angajații

Premii și recunoașteri

## **3. Banca Transilvania & acționarii**

Comunicarea BT cu acționarii

Banca Transilvania pe piața de capital în 2021

Calendarul de comunicare financiară 2022

Propuneri pentru repartizarea profitului pentru exercițiul financiar 2021 și majorarea capitalului social

## **4. Grupul Financiar Banca Transilvania**

Rezultate financiare. Sinteză

Companiile Grupului Financiar BT

Banca Transilvania S.A.

BT Capital Partners S.A.

BT Asset Management SAI S.A.

BT Pensii

BT Microfinanțare IFN S.A.

BT Leasing Transilvania IFN S.A.

BT Direct IFN S.A.

BT Building S.R.L.

Improvement Credit Collection S.R.L.

BT Leasing MD S.R.L.

Victoriabank S.A.

Idea::Bank

Realizarea strategiei în 2021

Noi obiective strategice

Plan de dezvoltare pentru 2022

Propuneri privind poziția financiară și Contul de profit și pierdere 2022

## **5. Raportul managementului**

Performanța Grupului Financiar Banca Transilvania

Situația poziției financiare a Băncii Transilvania și a Grupului Financiar Banca Transilvania

Situația Contului de profit și pierdere

Indicatori de prudență bancară

Performanța segmentelor de business ale băncii

Clienți Corporativi Mari

Clienți Corporativi Medii

Clienți IMM

Clienți Micro Business

Clienți persoane fizice

Trezorerie

## **6. ESG & Sustenabilitate**

ESG este pentru BT un angajament, dar și un model de business

Landscape-ul sustenabilității

Angajamentul BT pentru creștere responsabilă

Analiza de materialitate

## **7. Oamenii de la BT. Managementul resurselor umane**

Cifrele înseamnă oameni

Sănătatea, protecția și siguranța angajaților

Dezvoltare personală

Evaluarea performanței

Beneficii

Recrutare

Politica de remunerare

## **8. Managementul riscului**

Riscul de credit

Riscul de lichiditate și de finanțare

Riscul operațional

Riscul de piață

Riscul de rată a dobânzii din activități în afara portofoliului de tranzacționare

Riscul reputațional

Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier

Riscul strategic

Riscul sistemic

Riscul de conformitate

Adecvarea capitalului

Auditul intern și extern

## **9. Guvernanța corporativă**

Adunarea Generală a Acționarilor

Consiliul de Administrație

Comitetele Consiliului de Administrație BT

Comitetul de Audit

Raportul Comitetului de Audit 2021

Comitetul de Remunerare și Nominalizare

Raportul Comitetului de Remunerare și Nominalizare 2021

Comitetul de Administrare a Riscurilor

Raportul Comitetului de Administrare a Riscurilor 2021

Comitetul Conducătorilor

Comitetul pentru Administrarea Activelor și Datoriilor

Comitetul de Achiziții

Comitetul de Resurse Umane

Comitetul de Politică și Aprobare Credite din Centrala BT

Comitetele de Credite și Risc din Centrala BT

Comitetele specifice activității Departamentului Remediere Credite și Direcției Workout, Insolvență și Faliment

Comitetul de Monitorizare Executări Silite și Valorificare Active

Comitetul Special de Aprobare a Declanșării Executării Silite/Trecerii în litigiu

Comitetul de Credit Instituții Financiare

Comitetul de Credit și Risc - sucursale

Comitetul de Monitorizare a Datelor și Business Intelligence

Comitetul de Risc Operațional

Comitetul de Control Linia 2

Politica Grupului BT privind diversitatea

Principii privind respectarea drepturilor omului

Practici privind combaterea corupției și a dării de mită

Protecția împotriva activităților de spălare de bani

Concluzii

Resurse suplimentare

Anexe



# Modelul de business și top managementul BT

- Modelul de business al Băncii Transilvania
- Consiliul de Administrație
- Comitetul Conducătorilor

# Modelul de business și top managementul BT

## Modelul de business al Băncii Transilvania

Ce facem noi la BT este important pentru ascensiunea întregii economii și are legătură cu milioane de oameni. Suntem bancă universală, cu soluții pentru persoane fizice și companii.

Contribuim la creșterea gradului de bancarizare, la digitalizarea țării și la crearea de locuri de muncă. Creăm valoare pentru stakeholderii noștri. Susținem România.

|                                      |   |   |   |
|--------------------------------------|---|---|---|
| <b>Valoarea oferită clienților</b>   | Contribuim la prosperitatea oamenilor și a companiilor. Susținem idei, soluții digitale, proximitate, expertiză, consultanță, produse personalizate   |   |   |
| <b>Resurse</b>                       | Angajații, capitaluri proprii, venituri din dobânzi, comisioane etc.<br>Parteneriate cu instituții de finanțare, rețea, bancomate, POS-uri, aplicații, brand awareness  |   |   |
| <b>Segmente de clienți</b>           | <p><b>Persoane fizice</b> – Abordare Freemium<br/>Free – produse de bază accesate de marea masă de clienți (conturi curente, carduri de debit). Abordarea asigură o masă critică de clienți care pot fi ulterior abordați pentru cross/up-selling.</p> <p>Premium – produse și servicii solicitate suplimentar, contra cost (carduri de credit, SMS Alert, Internet și mobile banking).</p> | <p><b>Companii</b> – Abordare segmentată<br/>Specializare pe segmente de business în funcție de mărimea afacerii (Large Corporate, MidCorporate, IMM, micro) și de domeniu: medici și agribusiness.</p> <p>Prin specializare, creștem competențele, dezvoltăm relația cu clienții și contribuim la construirea celui mai mare ecosistem de susținere a antreprenorilor din România.</p> |   |
| <b>Relația cu clienții</b>           | Consultanță & suport în sucursale/agenții și call center, suport prin chatboți, self-service prin internet banking, mobile banking, aplicații, servicii personalizate, social media<br><br>Ofertă integrată: banking, microfinanțare, consumer finance, leasing, asset management etc.  |   |   |
| <b>Canale (omnichannel)</b>          | Sucursale/agenții, call center, servicii electronice  |   |   |
| <b>Activități-cheie</b>              | BT este o bancă universală care oferă servicii și produse de banking persoanelor fizice și companiilor.   |   |   |
| <b>Parteneri-cheie</b>               | Furnizori de servicii, soluții și tehnologii, fintech-uri, asociații, autorități  |   |   |
| <b>Structura de cost</b>             | Tehnologie și digitalizare, modernizare sedii, impozite   |   |   |
| <b>Venituri</b>                      | Dobânzi, comisioane   |   |   |
| <b>Pilonii modelului de business</b> | <p><b>Banca Oamenilor Întreprinzători</b></p> <p>Susținem antreprenorii și planurile să se transforme în realizări.</p>   | <p><b>Creștere responsabilă</b></p> <p>Finanțăm idei care au impact pozitiv în viața românilor, în societate și asupra mediului.</p>  | <p><b>Oriunde, oricând</b></p> <p>Construim experiențe omnichannel. Oferim opțiuni diferite de interacțiune cu banca.</p> |

## **Consiliul de Administrație BT**



**Horia Ciorcilă**



**Thomas Grasse**



**Ivo Gueorguiev**



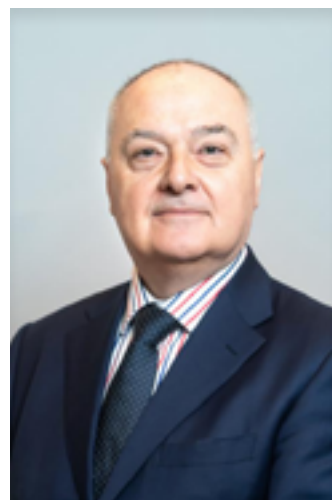
**Costel Ceocea**



**Vasile Pușcaș**



**Mirela Bordea**



**Costel Lionăchescu**

## Comitetul Conducătorilor BT



**Ömer Tetik**  
Director General  
din iunie 2013



**Luminița Runcan**  
Director General  
Adjunct Risc  
din septembrie 2014



**Leontin Toderici**  
Director General  
Adjunct Operațiuni  
din august 2013



**George Călinescu**  
Director General  
Adjunct Financiar  
din septembrie 2013



**Mihaela Nădășan**  
Director General  
Adjunct Instituții și  
Piețe Financiare  
din octombrie 2018



**Gabriela Nistor**  
Director General  
Adjunct Retail Banking  
din august 2013



**Tiberiu Moisă**  
Director General Adjunct  
MidCorporate & IMM  
din mai 2016

# 2021, anul relansării

- Climatul macroeconomic
- Sistemul bancar din România
- Impactul BT în economie și societate. Infografic
- Cum ne văd clienții și angajații
- Premii și recunoașteri



# 2021, anul relansării

## Climatul macroeconomic

2021 a fost primul an al relansării economice în contextul pandemiei, revenire susținută de campania de vaccinare, de mix-ul de politici economice în implementare în ultimele trimestre în țările dezvoltate și în statele emergente sau în dezvoltare, dar și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare.

Economia reală a rezistat la persistența crizei sanitare și la majorarea cotațiilor la materii prime, factori care au determinat intensificarea presiunilor inflaționiste spre cele mai ridicate niveluri din ultimele decenii.

### Economia mondială

Estimările instituțiilor financiare internaționale (inclusiv Fondul Monetar Internațional) arată creșterea economiei mondiale cu peste 5% an/an în 2021, fiind vorba de cel mai bun ritm din ultimele decenii.

Această evoluție a fost determinată de redinamizarea investițiilor productive – care sunt și motorul economiei –, cu impact de antrenare pentru celelalte componente ale PIB. Evoluția a fost susținută de nivelul redus al costurilor reale de finanțare, în contextul politicilor monetare relaxate fără precedent, în implementare în principalele blocuri economice ale lumii (SUA, China și zona EURO).

Indicatorul PMI Compozit (Purchasing Managers' Index), estimat de JPMorgan și Markit Economics, arată creșterea economiei mondiale pentru a 19-a lună consecutiv în ianuarie 2022, dar cu un ritm în decelerare (cea mai slabă evoluție din iulie 2020), pe fondul persistenței crizei sanitare și suprapunerii șocurilor din sfera ofertei (inclusiv majorarea prețurilor la energie).

Conform prognozelor de iarnă ale Fondului Monetar Internațional economia mondială ar putea crește cu dinamici anuale de 4,4% în 2022, respectiv 3,8% în 2023.

### SUA

Cu un PIB nominal de 23 trilioane dolari, economia SUA a crescut cu un ritm anual de 5,7% în 2021, în redinamizare după ajustarea cu 3,4% an/an din 2020. Evoluția a fost determinată de contribuția cererii interne, susținută de procesul de redeschidere, de mix-ul relaxat de politici economice și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare.

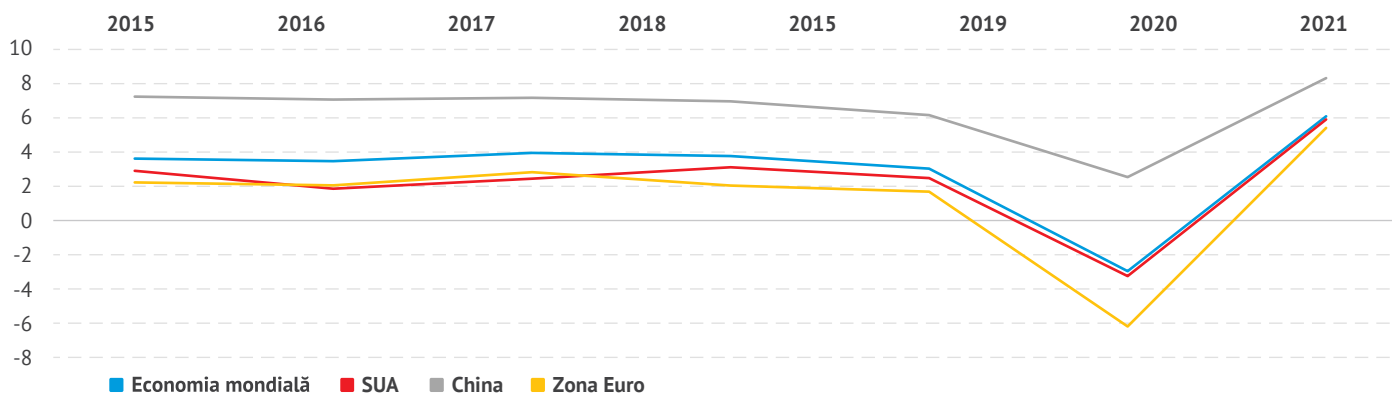
### China

A doua economie a lumii, cu o dimensiune nominală de 17,7 trilioane de dolari, a avut un ritm anual de creștere economică accelerat, de la 2,3% în 2020 la 8,1% în 2021 (cea mai bună evoluție din 2011), pe fondul efectului bază (dat fiind procesul de redeschidere) și a mix-ului relaxat de politici economice.

### Zona Euro

Economia regiunii care este și principalul partener economic al României a crescut cu un ritm anual de peste 5% în 2021, conform estimărilor preliminare Eurostat, în redinamizare după ajustarea cu 6,4% din 2020. Evoluția a fost susținută de campania de vaccinare (care a permis eliminarea graduală a restricțiilor) și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare, în contextul politicii monetare relaxate fără precedent implementată de Banca Centrală Europeană.

## Evoluția PIB-ului (% an/an)



\*Surse: Fondul Monetar Internațional (FMI), Eurostat și Bloomberg

### Economia financiară

La nivelul dimensiunii financiare a economiei 2021 s-a evidențiat inflexiunea ratelor de dobândă (în contextul intensificării presiunilor inflaționiste, cu impact la nivelul așteptărilor de politică monetară), creșterea semnificativă a indicilor bursieri și tendința de apreciere a cursului dolarului american (pe fondul semnalelor de politică monetară emise de Rezerva Federală (FED)).

- LIBOR la trei luni a fost 0,2091% la final de 2021, în diminuare cu 12,3% an/an. Remarcăm schimbarea de tendință, după nivelul minim istoric atins la începutul lunii septembrie 2021.
- EURIBOR la trei luni a încheiat anul 2021 la -0,5720%, în diminuare cu trei puncte bază raportat la nivelul de la final de 2020.

### Titlurile de stat

Pe piața titlurilor de stat, ratele medii anuale pe scadența 10 ani au crescut în 2021 (după nivelurile minime istorice înregistrate în 2020), evoluție determinată de redinamizarea ritmului anual al PIB-ului nominal și de semnale de inflexiune la nivelul politicii monetare din SUA (în contextul intensificării presiunilor inflaționiste, spre cel mai ridicat nivel din anii 1980). Rata medie anuală de dobândă la obligațiunile suverane pe scadența 10 ani (barometru pentru costul de finanțare în economie) a fost în 2021 de 1,44% în SUA (creștere de la 0,88% în 2020) și la -0,31% în Germania (economia locomotivă a Europei), în urcare de la -0,47% în 2020.

### Piața de acțiuni

Această piață s-a evidențiat în 2021 prin consolidarea tendinței ascendente, inițiată la finalul lunii martie 2020, evoluție susținută de relansarea din sfera economiei reale (cu impact pentru rezultatele financiare ale companiilor), precum și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare. În SUA, indicele S&P 500 a urcat cu 26,9%, iar în Europa indicele EuroStoxx 600 a consemnat un avans de 22,2% în 2021.

Nu în ultimul rând, în sfera pieței valutare 2021 s-a evidențiat prin aprecierea cursului dolarului american raportat la moneda unică europeană, evoluție susținută de perspectivele ca Rezerva Federală să normalizeze politica monetară mai devreme și mai agresiv comparativ cu Banca Centrală Europeană.

### România: +5,6% creștere economică an/an în 2021

Conform estimărilor Institutului Național de Statistică, economia României a crescut cu 5,6% an/an în 2021 (redinamizare după ajustarea cu 3,7% an/an din 2020), evoluție susținută de procesul de redeschidere (în contextul campaniei de vaccinare), relansarea economică mondială și europeană, respectiv de nivelul redus al costurilor reale de finanțare.

Subliniem faptul că economia României a continuat să aibă o evoluție mai bună comparativ cu dinamica din Zona Euro în 2021, într-un context influențat

de criza sanitară și de ponderea mai redusă a sectoarelor cele mai afectate de pandemie.

Rata medie anuală a șomajului s-a diminuat de la 6,1% în 2020 la 5,5% în 2021.

- Economia internă a continuat să se confrunte cu persistența deficitelor gemene în 2021, evoluție influențată de discontinuitatea reformelor structurale și de nivelul ridicat al economisirii după incidența pandemiei.

A început consolidarea în sfera finanțelor publice, conform datelor publicate de Ministerul de Finanțe: raportul deficit bugetar/PIB a fost de 6,7% în 2021, în ajustare de la 9,4% în 2020, evoluție susținută de redinamizarea economiei reale și de intensificarea presiunilor inflaționiste.

- Raportul deficit de cont curent/PIB s-a intensificat de la 5% în 2020 la 7,1% în 2021.
- Prețurile de consum au crescut cu un ritm mediu anual de 5% în 2021, în accelerare de la 2,6% în 2020.

| <b>Evoluția principalilor indicatori macro-financiar</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| PIB real (% an la an)                                    | 3,0         | 4,7         | 7,3         | 4,5         | 4,2         | -3,7        | 5,6         |
| Rata inflației IPC (% an/an, medie anuală)               | -0,6        | -1,6        | 1,3         | 4,6         | 3,8         | 2,6         | 5,0         |
| Rata șomajului (medie, %)                                | 8,4         | 7,2         | 6,1         | 5,3         | 4,9         | 6,1         | 5,5         |
| Rata dobânzii de politică monetară (% sf. de an)         | 1,75        | 1,75        | 1,75        | 2,50        | 2,50        | 1,50        | 1,75        |
| ROBOR (3L) (% , medie anuală)                            | 1,33        | 0,78        | 1,15        | 2,79        | 3,13        | 2,38        | 1,82        |
| ROBOR (6L) (% , medie anuală)                            | 1,58        | 1,03        | 1,33        | 3,00        | 3,25        | 2,46        | 1,94        |
| EURIBOR (3L) (% , medie anuală)                          | -0,02       | -0,26       | -0,33       | -0,32       | -0,36       | -0,43       | -0,55       |
| EURIBOR (6L) (% , medie anuală)                          | 0,05        | -0,16       | -0,26       | -0,27       | -0,30       | -0,36       | -0,52       |
| EURO/RON, sfârșitul anului                               | 4,5245      | 4,5411      | 4,6597      | 4,6639      | 4,7793      | 4,8694      | 4,9481      |
| USD/RON sfârșitul anului                                 | 4,1477      | 4,3033      | 3,8915      | 4,0736      | 4,2608      | 3,9660      | 4,3707      |
| EUR/USD, sfârșitul anului                                | 1,0887      | 1,0541      | 1,1993      | 1,1450      | 1,1234      | 1,2271      | 1,1326      |

\*Eurostat, Institutul Național de Statistică, Banca Națională a României, Banca Centrală Europeană

### **Intensificarea presiunilor inflaționiste a determinat Banca Națională a României să inițieze un nou ciclu monetar**

Pe parcursul anului 2021 am asistat la intensificarea presiunilor inflaționiste pe plan intern, evoluție determinată, în principal, de suprapunerea șocurilor din sfera ofertei, într-un context caracterizat prin relansarea economică post-pandemie (susținută de campania de vaccinare și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare).

În acest context, Banca Națională a României a lansat un nou ciclu monetar, majorând rata de dobândă de referință de la 1,25% la 1,75% în a doua jumătate a anului 2021, pentru contracararea presiunilor inflaționiste și ancorarea așteptărilor privind dinamica prețurilor de consum pe termen mediu, în convergență spre nivelul țintă.

BNR a continuat acest ciclu monetar prin majorarea ratei de dobândă de referință cu 25 puncte bază la ședința din luna ianuarie și cu 50 puncte bază la ședința din februarie 2022.



Deciziile și semnalele de politică monetară au determinat majorarea ratelor de dobândă din sfera pieței monetare în 2021, spre cele mai ridicate niveluri din ultimii ani.

La final de 2021, nivelurile ROBOR pe scadențele trei și șase luni au fost de 3,01%, respectiv 3,13%, în creștere an/an cu 0,98 puncte procentuale, respectiv cu 1,03 puncte procentuale.

Pe piața titlurilor de stat rata de dobândă pe scadența 10 ani (barometru pentru costul de finanțare în economie) a scăzut în primele săptămâni ale anului trecut, dar a inițiat o traiectorie ascendentă ulterior, într-o evoluție determinată de redinamizarea economiei reale și de intensificarea presiunilor inflaționiste. Per ansamblu, în 2021 acest indicator a înregistrat un nivel mediu de 3,7%, în diminuare de la 3,9% în 2020.

La nivelul pieței valutare cursul euro/leu s-a consolidat pe tendința de apreciere graduală în anul pandemic 2021, într-o evoluție determinată de persistența deficitului balanței comerciale cu bunuri și a deficitului de cont curent. În 2021 euro/leu a fluctuat în intervalul (4,8691 – 4,9495) la Banca Națională a României, înregistrând un nivel mediu de 4,92 (maxim istoric), în creștere de la 4,84 în anul 2020.

În sfera pieței de acțiuni indicele BET s-a majorat cu 33,2% la 13.190,1 puncte în 2021, ritm de creștere superior celor înregistrate de indicii Dow Jones, S&P 500 și EuroStoxx 600. Performanța indicelui BET a fost susținută anul trecut și de măsurile implementate pentru ameliorarea ofertei de instrumente financiare, inclusiv numărul ridicat al listărilor de companii.

### **Evoluția pe sectoare:**

- Comerțul cu amănuntul: avans cu 10,1% an/an în 2021, pe fondul procesului de redeschidere și nivelului redus al costurilor reale de finanțare;

- Producția industrială: creștere cu 7,1% an/an în perioada ianuarie – decembrie 2021, dinamică susținută de relansarea economică mondială și europeană;
- Construcțiile: scădere cu 0,6% an/an în 2021.

## **Sistemul bancar din România**

Climatul pozitiv din sfera sectorul bancar intern s-a consolidat în 2021, într-o evoluție susținută de relansarea economiei reale și de scăderea ratei creditelor neperformante (spre un nivel minim istoric), într-un context caracterizat printr-un nivel redus al costurilor reale de finanțare.

### **Creditul neguvernamental**

- Soldul creditului neguvernamental total a crescut cu 10,7% an/an în 2021, în accelerare de la 5,1% an/an în 2020, conform datelor publicate de Banca Națională a României.
- S-a majorat soldul creditului neguvernamental denominat în lei cu 15,5% an/an, pe fondul redeschiderii economiei, nivelului redus al costurilor reale de finanțare și prelungirii măsurilor implementate de Administrație pentru susținerea economiei în contextul pandemiei.
- Pe segmentele Populație și Companii s-au înregistrat ritmuri medii anuale de creștere de 12,8%, respectiv 19,8% în anul 2021.
- Soldul mediu al creditului neguvernamental denominat în valută a crescut cu 0,5% an/an în 2021, pe fondul majorării înregistrate la nivelul componentei companii (cu 7,4% an/an), care a contrabalansat ajustarea segmentului populație cu 10,9% an/an.
- Per ansamblu, în 2021 creditul direcționat populației și creditul acordat companiilor au crescut cu ritmuri medii anuale de 7,5%, respectiv 14,4%, evoluție susținută de relansarea economică post-pandemie și nivelului redus al costurilor reale de finanțare.
- În decembrie 2021 soldul creditului neguvernamental a fost de 324,2 miliarde lei, în majorare cu 14,8% an/an.

## Depozitele neguvernamentale:

- În 2021 am asistat la consolidarea tendinței ascendente pentru depozitele neguvernamentale, evoluție determinată de nivelul ridicat al ratei de economisire, ameliorarea veniturilor populației și rezultatelor companiilor, precum și aprecierea cursului euro/leu.
- Soldul depozitelor neguvernamentale s-a situat la 479,3 miliarde lei în decembrie 2021 (maxim istoric), în creștere cu 13,9% an/an.
- Anul trecut depozitele neguvernamentale s-au majorat cu 14,5% an/an în medie: componentele lei și valută au crescut cu ritmuri medii anuale de 15,2%, respectiv 13,3%.
- Depozitele populației au urcat cu 12,6% an/an, iar depozitele companiilor au crescut cu 17,5% an/an.

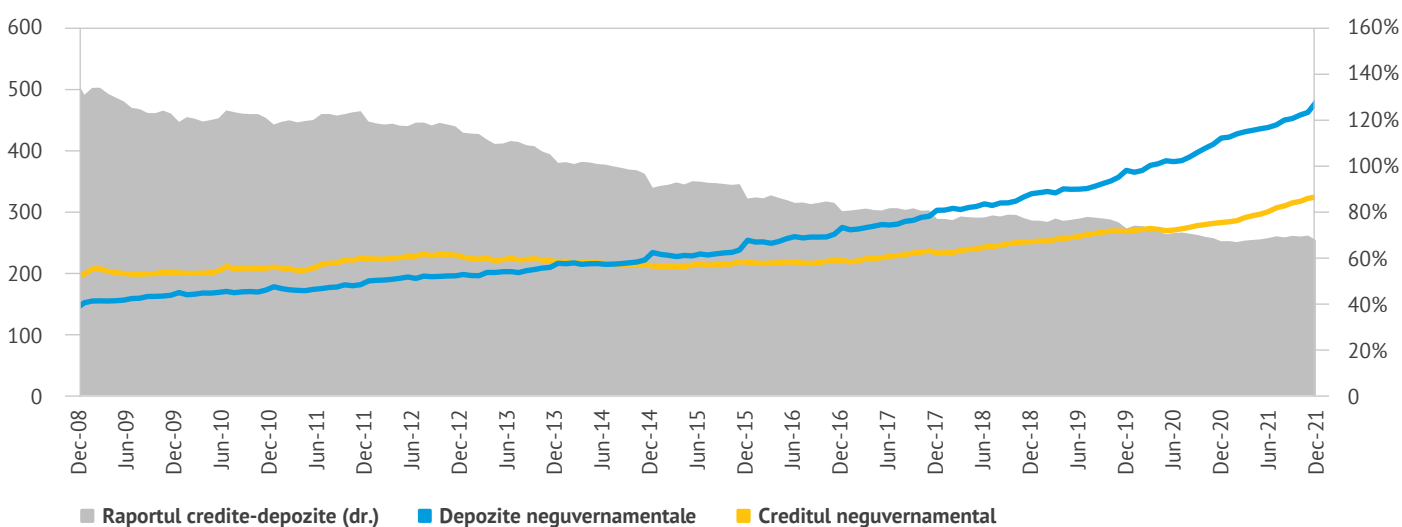
În ceea ce privește evoluția creditului neguvernamental și depozitelor neguvernamentale, raportul credite/depozite a crescut de la 67,1% în decembrie 2020 la 67,6% în decembrie 2021. Această evoluție a fost determinată de majorarea înregistrată pe segmentul credite/depozite în lei, cu 3,9 puncte procentuale an/an, la 75,4% în decembrie 2021. Pe de altă parte, raportul credite/depozite în valută a continuat procesul de ajustare

în 2021, până la nivelul minim istoric de 53,2% în decembrie 2021, în diminuare cu 5,5 puncte procentuale an/an.

Rata creditelor neperformante la nivelul sectorului bancar din România a continuat să scadă în 2021, evoluție susținută de redinamizarea economiei reale și nivelul redus al costurilor reale de finanțare. Acest indicator s-a diminuat de la 3,83% în decembrie 2020 la 3,35% în decembrie 2021, conform datelor BNR.

Volumul activelor sectorului bancar din România s-a majorat cu 12,81% an/an în medie în 2021, la 600,8 miliarde lei (122,1 miliarde EUR), nivel record. La final de 2021 activele sectorului bancar se situau la 639,7 miliarde lei (129,3 miliarde EUR), în majorare cu 14,2% an/an. Profitul net agregat la nivelul sectorului bancar din România a crescut cu 63,9% an/an la 8,29 miliarde lei (1,68 miliarde EUR) în 2021, evoluție susținută de relansarea economică post-pandemie și de scăderea ratei creditelor neperformante (la nivelul minim istoric de 3,35%). Indicatorii ROA și ROE au crescut la 1,38%, respectiv 13,45% în 2021. Pe de altă parte, indicatorul de solvabilitate a scăzut de la 25,14% în decembrie 2020 la 22,26% în decembrie 2021.

## Credite vs. depozite (neguvernamentale)



Sursa: BNR

Evoluțiile recente ale indicatorilor din sfera economiei reale și la nivelul economiei financiare exprimă premise de continuare a ciclului investițional post-pandemie în 2022, scenariu susținut de nivelul redus al costurilor reale de finanțare, precum și de implementarea programelor lansate la nivelul Uniunii Europene după incidența crizei sanitare (Next Generation și cadrul financiar multianual 2021-2027).

Lansarea negocierilor de aderare la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) reprezintă o oportunitate pentru accelerarea reformelor structurale în România, cu implicații pozitive pentru procesele de creștere, dezvoltare și convergență economică europeană.

## Impactul BT în economie și societate în 2021. Infografic

**240.000**

de credite acordate

Peste

**100.000**

de credite de consum  
(≈4 mld lei)

**2,7 mil**

de clienți digitalizați  
(75% din totalul clienților activi)

**1,9 mil**

de persoane folosesc BT Pay

Peste

**4.000**

de finanțări prin IMM Invest și  
Agro IMM Invest  
(2,6 mld lei)

**1,2 mld lei**

plasamente prin Divizia Pentru Medici  
(volumul de credite s-a dublat în 2021  
față de 2020)

Peste

**14.000**

de persoane și-au cumpărat locuință  
cu ajutorul BT

**100.000**

de carduri de credit noi emise  
(cel mai bun an privind cardurile de credit)

**+35%**

tranzacții cu cardul

Peste

**19.000**

de plăți prin granturi guvernamentale  
(2 mld lei)

**500.000.000 lei**

finanțări pentru agricultură, prin APIA

**300.000**

de pachete de cont NELIMITAT pentru  
antreprenori

## Implicarea Băncii Transilvania în al doilea an de pandemie

În ciuda provocărilor aduse de pandemie, am continuat să fim alături de clienții noștri:

- BT a oferit mai multe soluții în ce privește transparența și open banking, viteză și reactivitate în sistemele de lucru, astfel încât să permită accesul la produse și servicii adaptate necesităților clienților, cu accent pe lansarea și dezvoltarea de facilități și platforme de banking online.
- BT în calitate de pilon al relansării economiei românești: a asigurat continuarea operațiunilor, a lansat campanii comerciale, a diversificat opțiunile de interacțiune a clienților cu banca și a continuat planul de modernizare a rețelei de unități.
- Comunicarea BT a fost deschisă și constantă cu toți stakeholderii noștri.

### Grijă pentru angajați

- S-a acționat preventiv încă de la debutul pandemiei, prin măsuri care să securizeze angajații pe toate planurile.
- Pe lângă programele existente, au fost implementate o serie de acțiuni adaptate contextului: telemuncă, măsuri de protecție față de infectarea cu SARS-COV-2, testarea PCR rapidă a angajaților, acordarea unei prime pentru angajații vaccinați, etc.
- În cadrul programului destinat menținerii echilibrului emoțional, au fost incluse servicii de terapie și asistență psihologică pentru problemele legate de anxietate și stres, precum și o serie de articole și sfaturi din aria psihologică.

### Grijă pentru comunități

- Banca s-a alăturat Programului de Mentorat pentru ONG-uri, prin care beneficiază aproape 9.000 persoane ce provin din diferite categorii sociale vulnerabile.
- BT a donat 30 de POS-uri contactless fundației Hope and Homes for Children pentru a

facilita donațiile celor care doresc să ajute copiii vulnerabili.

- Banca Transilvania a dublat donațiile făcute în luna iulie prin site-ul BT către PEDITEL.
- Banca Transilvania s-a alăturat Fundației Conservation Carpathia, iar ca prim pas va fi construit un centru de zi în care anual circa 200 de copii din mediul rural vor avea șansa la educație.
- Banca Transilvania contribuie la dezvoltarea sustenabilă a educației și societății prin programul de creditare *Skills & Education* cu garanție externă din partea Fondului European de Investiții, destinat companiilor/instituțiilor cu activitate în educație.
- BT și Fundația Comunitară București a lansat *Inclusiv în cartier*, un program de finanțare cu o valoare totală de 50.000 euro pentru dezvoltarea unor proiecte destinate comunităților de cartier din capitală, fiind susținute 3-5 proiecte cu activități în educație, social sau destinate mediului.
- BT a devenit partenerul oficial al fotbalului românesc printr-un parteneriat cu Federația Română de Fotbal pentru susținerea echipelor naționale de juniori.
- BT a lansat o soluție de educație financiară, un centru online de research, unde sunt disponibile rapoarte ce prezintă evoluțiile curente macrofinanciare din România, Zona Euro, SUA, economia mondială, precum și tendințele pe termen scurt și mediu, ajutând în acest fel la luarea unor decizii de investiții sau de consum cât mai fundamentate.

### Grijă pentru clienții persoane fizice

- Lansarea soluției AliasPay ce simplifică banking-ul online de zi cu zi și prin care se poate trimite sau primi bani prin telefon.
- Noi funcționalități în BT Pay care oferă clienților mult mai multă conveniență:
  - Gestionarea și plata facturilor de utilități;
  - Cardul STAR Forte 100% online – accesul la bani și la card fiind disponibil în aproximativ 10 minute.

## Grijă pentru clienții companii

- BT a acordat peste 4.200 de credite în cadrul programelor guvernamentale IMM Invest și AGRO IMM Invest, iar prin schema HoReCa au fost realizate peste 10.000 de plăți în favoarea a 6.000 de beneficiari
- BT susține antreprenorii prin inițiativa pentru solidarizarea românilor *Bucureștiul Întreprinzător 3.0.*
- S-au continuat inițiativele începute în anul 2020:
  - [#Cumpărădelaoafaceremică](#)
  - [#Cumpărădelângătine](#), pentru încurajarea oamenilor să cumpere de la afaceri mici, pentru susținerea economiei.

## Cum ne văd clienții și angajații

Este esențial pentru noi să știm cum ne văd stakeholderii, dar și unde suntem în raport cu piața, pentru a ști ce facem bine, pentru ce ne apreciază clienții, care este impactul nostru și unde este loc de îmbunătățiri. În 2021 am continuat să luăm pulsul relației cu clienții și angajații, prin studii specifice, prin care să vedem, în funcție de experiența cu BT, care este NPS-ul (Net Promoter Score, gradul de satisfacție și recomandare al băncii către alte persoane):

- Studiul NPS (realizat lunar intern);
- Studiul Imaginea Băncii Transilvania (realizat de Quantix Marketing Consulting);
- Studiul BT Employee Experience Index (realizat de We Love Surveys, Marea Britanie).

## NPS, Studiu intern în rândul clienților

Studiile NPS sunt realizate intern, în fiecare lună, în rândul clienților persoane fizice și companii BT, imediat după ce aceștia au interacționat cu agențiile și sucursalele băncii. Rezultate:

- Scorul de recomandare BT către alte persoane este de 77,3, în creștere față de anul trecut.
- Clienții menționează ca puncte forte: reputația, oferta de produse și servicii, respectiv interacțiunea cu echipa băncii.

- Indicatorii de satisfacție au avut la bază aproape 54.000 de feedback-uri transmise prin telefon și aproape 13.000 prin e-mail.

## Studiu Quantix Marketing Consulting: 32,4% din clienți ar recomanda BT datorită imaginii pozitive

Din studiul realizat în 2021 de Quantix Marketing Consulting, Imaginea Băncii Transilvania, reies următoarele:

- Principalul motiv pentru care oamenii aleg BT pentru banking (22,9%): bancă bună, seriozitate, încredere, comunicare, imagine pozitivă.
- Se observă o stabilitate a gradului de recomandare a BT în raport cu 2020. Scor net de recomandare:
  - 2021: 29,7%;
  - 2020: 29,7%;
  - 2019: 7,6%.
- Motivele pentru care clienții ar recomanda Banca Transilvania: experiențele pozitive din trecut și componenta de brand sunt principalele aspecte menționate spontan ca factori ai recomandării BT:
  - Imagine (32,4%);
  - Experiențe pozitive (29,3%);
  - Aplicații online, produse și servicii (15,7%);

## BT Employee Experience Index. eNPS, +11,92 puncte (2022 vs 2021)

Prin acest studiu intern, derulat în rândul angajaților Grupului BT de două ori pe an, analizăm calitatea relației dintre manager și colegii coordonați - Coaching, Communication și Care, respectiv eNPS-ul, indicator care arată gradul de recomandare a băncii către alte persoane. De asemenea, este o oportunitate pentru colectarea unor propuneri de acțiuni din partea angajaților, pentru ca BT să fie un loc de muncă tot mai atractiv. Tendința de creștere a acestui indicator a continuat.

- +17,6 puncte eNPS: de la 25,6 eNPS (ianuarie 2019) la 43,2 eNPS (ianuarie 2020);
- +17,84 puncte eNPS: de la 33,1 eNPS (iulie 2019) la 50,94 eNPS (iulie 2020);
- +11,92 puncte eNPS: de la 44,39 eNPS (iulie 2021) la 56,31 eNPS (ianuarie 2022);

- 92% este rata de participare la studiu a angajaților Grupului BT.

## Premii și recunoașteri

**Cea mai mare bancă din Europa de Sud-Est** – Titlu acordat de publicația SeeNews, în funcție de valoarea activelor și de situațiile financiare anuale individuale obținute. Banca Transilvania ocupă primul loc, pentru al treilea an consecutiv.

**Best Bank in Romania** – Premiu acordat de publicația Euromoney pentru rezultatele financiare obținute în anul 2021. Este al cincilea an când BT primește acest titlu.

**Banca Anului** – Premiu din partea revistei Piața Financiară pentru rezultatele obținute în 2021.

## Comunicarea cu investitorii

Banca Transilvania a obținut rating VEKTOR maxim (10) pentru comunicarea cu investitorii în anul 2021, în urma evaluării Asociației pentru Relații cu Investitorii la Bursa din România (ARIR). Este al treilea an consecutiv când Banca Transilvania obține punctajul maxim.

## Performerii bursei de valori București

Banca Transilvania și BT Capital Partners au primit două recunoașteri din partea Bursei de Valori București pentru rezultatele înregistrate anul trecut, după cum urmează:

- Banca Transilvania – Cea mai tranzacționată acțiune pe piața principală a BVB în 2021;
- BT Capital Partners – Cel mai activ intermediar pe ambele piețe ale BVB în 2021.

## Brand

Brandul Banca Transilvania a intrat pe teritoriul AAA+ în anul 2021, conform Brand Finance Banking 2022. Cu o creștere de 19%, forța brandului (Brand Strength Index) clasează Banca Transilvania în top 10 global banking în cadrul acestui indicator.

## Servicii

**Prima bancă din România cu certificare ISO9001:2015** - Certificarea acordată de SGS România atestă standardele de calitate pentru activități de acceptare a cardurilor la plata prin POS-uri și activități de eCommerce.

## Sustenabilitate

**GoldLevelRecognition** – Raportul de sustenabilitate 2020 al Băncii Transilvania a obținut Gold Level Recognition în urma evaluării Romania CST Index. Acesta este singurul ranking pentru performanță și transparență din perspectiva sustenabilității corporative în România.

## HR

**Premiul de Excelență în Resurse Umane** – Premiu acordat de HR Club pentru programul de Health & Wellbeing #SafePeopleofBT.

## Oamenii de la bancă

Horia Ciorcilă, Președintele Consiliului de Administrație, Banca Transilvania, și Ömer Tetik, CEO, Banca Transilvania, în *Top 100 Cei mai admirați CEO din România 2021*, clasament realizat de revista Business Magazin.

Mihaela Nădășan, Director General Adjunct Instituției Financiare și Piețe de Capital, desemnată *Cel mai bun profesionist în Relația cu Investitorii* pentru al treilea an consecutiv.

Gabriela Nistor, Director General Adjunct Retail Banking, printre cele mai puternice *100 de femei în business*, pentru al doilea an consecutiv.

Luminița Runcan, Director General Adjunct Risc, în *Top 100 femei de succes* în anul 2021, clasament realizat de revista Capital.

# Banca Transilvania & acționarii

- Comunicarea BT cu acționarii
- Banca Transilvania pe piața de capital în 2021
- Calendarul de comunicare financiară 2022
- Propuneri pentru repartizarea profitului pentru exercițiul financiar 2021 și majorarea capitalului social





# Banca Transilvania & acționarii

## Comunicarea BT cu acționarii

Pentru că suntem o companie listată la Bursa de Valori București, acționarii sunt principalul stakeholder/grup de interes, iar efortul nostru este să avem cele mai bune practici în relația cu acționarii.

Desfășurarea Adunărilor Generale a Acționarilor, precum și reglementările privind drepturile și obligațiile acționarilor sunt cele reglementate prin Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale, prin Legea nr. 297/2004 privind piața de capital, precum și prin celelalte reglementări legale în materie.

- BT emite rapoarte informative periodice, prin care sunt informați acționarii băncii și investitorii.
- În 2021, banca a organizat 4 teleconferințe cu investitorii.
- Banca Transilvania anunță în fiecare an un calendar de comunicare financiară, publicat în ianuarie atât pe site-ul BT, cât și pe site-ul Bursei de Valori București.
- Printre principalele canale de comunicare cu acționarii se numără platforma Relații investitori de pe site-ul băncii și întâlnirile online periodice.

### Datele de contact în relația cu investitorii:

investor.relations@btrl.ro

Tel: + 40 264 407 150

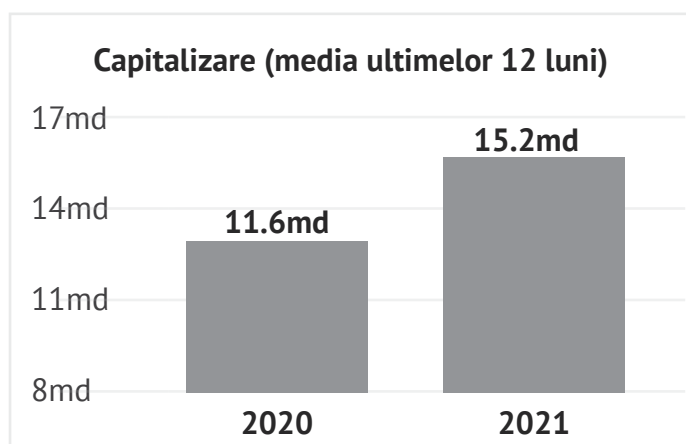
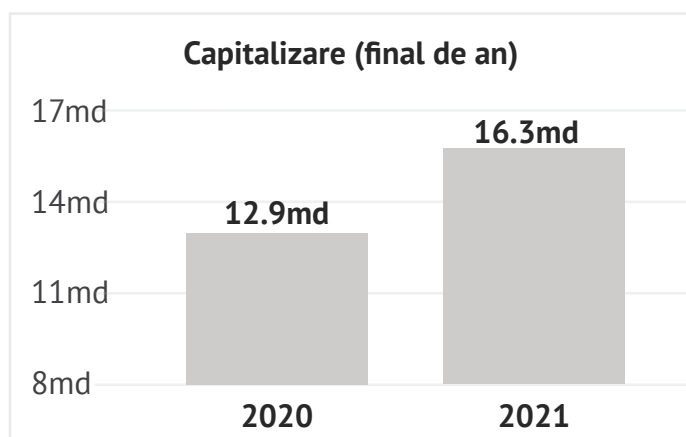
Fax: + 40 264 301 128

[www.bancatransilvania.ro/relatii-investitori](http://www.bancatransilvania.ro/relatii-investitori)

[www.bancatransilvania.ro](http://www.bancatransilvania.ro)

## Banca Transilvania pe piața de capital în 2021

### Evoluția capitalizării BT în 2021



În 2021 am asistat la revenirea economică după efectele generate de pandemia care a debutat în 2020. Evoluția pozitivă a venit în contextul implementării și prelungirii măsurilor destinate susținerii relansării economice atât de Guvern, cât și de Uniunea Europeană.

Băncile au fost mult mai pregătite pentru a face față riscului ridicat asociat perioadei decât au fost în timpul crizei financiare globale din 2008. Chiar și în contextul dificil al crizei sanitare, caracterizat de un nivel ridicat de incertitudine, băncile au continuat să crediteze economia, consolidându-și rolul de principal finanțator al economiei naționale. Investitorii au avut încredere în capacitatea sectorului de a îndeplini acest rol cu succes, astfel încât am asistat la o creștere susținută a prețului acțiunilor. Deși finalul anului 2021 a fost marcat de turbulențe care, în final, au determinat accelerarea inflației, perspectivele de creștere pe termen mediu și lung ale sectorului bancar rămân solide.

Banca Transilvania și-a menținut strategia de a plăti dividende în numerar și de a aloca acțiuni cu titlu gratuit investitorilor, înregistrând totodată o creștere a profitabilității, iar capitalizarea băncii a crescut puternic în 2021.

### Evoluția capitalizării bursiere

| An   | Preț (ajustat, exceptând pentru dividende cash) | Nr. acțiuni   | Capitalizare (neajustată, mld. lei) | Capitalizare (neajustată, mld. euro) |
|------|---|---------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 2021 | 2,5800  | 6.311.469.680 | 16,3                                | 3,3                                  |
| 2020 | 2,0471  | 5.737.699.649 | 12,9                                | 2,7                                  |
| 2019 | 2,1464  | 5.215.917.925 | 13,5                                | 2,8                                  |
| 2018 | 1,5309  | 4.812.481.064 | 9,6                                 | 2,1                                  |

\*Prețurile dinainte de 2021 sunt ajustate istoric pentru a elimina efectul modificării numărului de acțiuni.

\*\*Toate datele se referă la sfârșitul anului.

## Structura acționariatului la 31.12.2021

| <b>Acționari</b>                                   | <b>31.12.2021</b> | <b>31.12.2020</b> |
|--|-------------------|-------------------|
| NN Group*  | 10,29%            | 10,14%            |
| Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare | 6,87%             | 6,87%             |
| Persoane fizice române                             | 21,23%            | 20,47%            |
| Societăți comerciale românești                     | 41,41%            | 40,10%            |
| Persoane fizice străine                            | 0,98%             | 1,09%             |
| Societăți comerciale străine                       | 19,22%            | 21,33%            |
| Total  | 100%              | 100%              |

\* NN Group N.V. și fondurile de pensii administrate de NN Pensii SAF PAP S.A. și NN Asigurări de Viață S.A

## Calendarul de comunicare financiară 2022

|  |   |
|--|---|
| 1. Prezentarea rezultatelor financiare anuale preliminare 2021                     | 25 februarie  |
| 2. Conferința telefonică pentru prezentarea rezultatelor                           | 1 martie  |
| 3. Adunarea Generală a Acționarilor de aprobare a rezultatelor financiare anuale   | 28 aprilie (prima convocare)<br>29 aprilie (a doua convocare) |
| 4. Prezentarea rezultatelor financiare anuale aprobate, individuale și consolidate | 29 aprilie  |
| 5. Prezentarea rezultatelor financiare aferente trimestrului I 2022                | 6 mai   |
| 6. Conferința telefonică pentru prezentarea rezultatelor                           | 9 mai   |
| 7. Prezentarea rezultatelor financiare semestriale                                 | 26 august   |
| 8. Conferința telefonică pentru prezentarea rezultatelor                           | 29 august   |
| 9. Prezentarea rezultatelor financiare aferente trimestrului III                   | 11 noiembrie  |
| 10. Conferința telefonică pentru prezentarea rezultatelor                          | 14 noiembrie  |

## Propuneri privind repartizarea profitului pentru exercițiul financiar 2021 și majorarea capitalului social

Consiliul de Administrație al băncii supune spre aprobarea Adunării Generale a Acționarilor propunerea de repartizare a profitului în sumă de 1.782.703.612 lei, conform următoarei situații:

### Propunere de repartizare profit

| Propunere de repartizare profit 2021      | Sume (lei)    |
|---|---------------|
| Profit brut                               | 2.022.367.212 |
| Impozit pe profit curent/amânat           | -239.663.600  |
| Profit net                                | 1.782.703.612 |
| 5% Fond de rezervă legală din profit brut | -101.118.361  |
| Rezerve profit reinvestit                 | -116.472.600  |
| Profit net de repartizat                  | 1.565.112.651 |

Consiliul de Administrație propune spre aprobare majorarea capitalului social al băncii de la 6.311.469.680 lei la 7.076.582.330 lei, cu suma de 765.112.650 lei, reprezentând rezerve constituite din profitul net al anului 2021.

Majorarea capitalului social se va realiza prin emiterea unui număr de 765.112.650 acțiuni, cu valoarea nominală de 1 leu/acțiune, în beneficiul acționarilor înregistrați în Registrul Acționarilor

ținut de Depozitarul Central la data de înregistrare ce va fi stabilită de AGA, urmând a se stabili și prețul pentru compensarea fracțiunilor de acțiuni rezultate în urma aplicării algoritmului și rotunjirii rezultatelor, conform prevederilor legale în vigoare.

Consiliul de Administrație propune spre aprobare repartizarea profitului prin acordare de dividende în sumă de 800.000.000 lei. Dividendul brut pe acțiune este de 0,1267533618.

| Propunere de repartizare profit 2021         | Sume (lei)    |
|--|---------------|
| Total rezerve disponibile pentru repartizare | 1.565.112.651 |
| Rezerve din profit net 2021                  | 1             |
| Dividende                                    | 800.000.000   |
| Capitalizare rezerve profit net 2021         | 765.112.650   |
| Capital social la data de referință*         | 6.311.469.680 |
| Randament/acțiune % capitalizare             | 0,12122575070 |

\* Capitalul social înregistrat la Registrul Comerțului este reprezentat de 6.311.469.680 acțiuni cu o valoare nominală de 1 leu/acțiune, la care se adaugă 86.501.040 lei ajustarea în funcție de inflație a capitalului social și surplus din reevaluarea mijloacelor fixe utilizat la majorarea capitalului social, dar care nu a fost realizată până la data trecerii la aplicarea Standardelor Internaționale de Raportare Financiară adoptate de Uniunea Europeană

# Grupul Financiar Banca Transilvania

- Rezultate financiare. Sintează
- Companiile Grupului Financiar BT
  - Banca Transilvania S.A.
  - BT Capital Partners S.A.
  - BT Asset Management SAI S.A.
  - BT Pensii
  - BT Microfinanțare IFN S.A.
  - BT Leasing Transilvania IFN S.A.
  - BT Direc IFN S.A.
  - BT Building S.R.L.
  - Improvement Credit Collection S.R.L.
  - BT Leasing MD S.R.L.
  - Victoriabank S.A.
  - Idea::Bank S.A.
- Realizarea strategiei în 2021
- Noi obiective strategice
- Plan de dezvoltare pentru 2022
- Propuneri privind poziția financiară și Contul de profit și pierdere 2022

# Grupul Financiar Banca Transilvania

## Rezultate financiare. Sintează

| Informații Financiare ale Grupului                                | Banca     |           | Grup      |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | 2021      | 2020      | 2021      | 2020      |
| ROE (Profit net/media capitalurilor proprii)                      | 18,04%    | 13,67%    | 18,45%    | 14,73%    |
| ROA (profit net/ media anuală a activelor totale la valoare netă) | 1,60%     | 1,26%     | 1,69%     | 1,41%     |
| Costuri/Venituri  | 48,09%    | 45,27%    | 48,28%    | 45,15%    |
| Total venituri nete, mii lei                                      | 4.348.178 | 3.937.204 | 4.934.037 | 4.536.165 |
| Provizioane pentru riscul de credit, mii lei                      | -234.827  | -783.884  | -256.616  | -865.840  |
| Profit brut, mii lei  | 2.022.368 | 1.371.036 | 2.302.798 | 1.622.428 |
| Profit net, mii lei   | 1.782.704 | 1.197.305 | 2.024.533 | 1.424.078 |
| Rezultat pe acțiune de bază                                       |           |           | 0,31461   | 0,21913   |
| Rezultat pe acțiune diluat  |           |           | 0,31461   | 0,21892   |
| Fondurile proprii de nivel 1, mil. lei                            | 10.976    | 10.067    | 11.638    | 10.574    |
| Valoarea totală a expunerii ponderate la risc, mil. lei           | 47.741    | 52.174    | 51.729    | 57.544    |
| Total active, mil. lei  | 125.062   | 103.355   | 132.501   | 107.492   |
| Total capitaluri proprii, mil. lei                                | 9.353     | 9.523     | 10.564    | 10.414    |
| Alte informații   |           |           |           |           |
| Număr de agenții, sucursale și puncte de lucru                    | 507       | 509       |           |           |
| Număr de angajați activi  | 8.651     | 8.359     | 10.800    | 10.009    |

\* Din cauza rotunjirilor, numerele prezentate în acest document este posibil să nu se adune exact la totalul prezentat iar procentele este posibil să nu reflecte exact cifrele absolute.

## Companiile Grupului Financiar BT

Grupul Financiar Banca Transilvania este cel mai mare ecosistem de susținere a antreprenorilor români prin servicii integrate de banking, brokeraj, administrare investiții leasing, finanțare consumatori și pensii facultative. Grupul cuprinde societatea-mamă, Banca Transilvania și subsidiarele acesteia, cu sedii în România, Italia și Republica Moldova, iar în cadrul său lucrează 10.800 angajați (31.12.2021 vs 2020: 10.009 angajați).

### Banca Transilvania S.A.

Banca Transilvania este cea mai mare bancă din România, în funcție de active.

- Peste 3,6 milioane de clienți
- Rețea: 47 de sucursale, 443 agenții, 6 puncte de lucru, 8 agenții Divizia Pentru Medici, 2 agenții Private Banking, 1 sucursală în Italia și Centrul Regional București
- Sediul social: Cluj-Napoca, str. Calea Dorobanților, nr. 30-36
- Fondată în 1993, iar activitatea a început în 1994

Subsidiarele Grupului Financiar BT sunt următoarele, la care banca are participații directe și indirecte:

| Filiala                                   | Domeniu de activitate  | 2021    | 2020    |
|---|--|---------|---------|
| Victoriabank S.A.                         | activități financiar-bancare și de investiții licențiate                         | 44,63%  | 44,63%  |
| BT Capital Partners S.A.                  | investiții   | 99,59%  | 99,59%  |
| BT Leasing Transilvania IFN S.A.          | leasing  | 100,00% | 100,00% |
| BT Investments S.R.L.                     | investiții   | 100,00% | 100,00% |
| BT Direct IFN S.A.                        | credite de consum  | 100,00% | 100,00% |
| BT Building S.R.L.                        | investiții   | 100,00% | 100,00% |
| BT Asset Management SAI S.A.              | managementul activelor   | 100,00% | 90,00%  |
| BT Solution Agent de Asigurare S.R.L.     | activități auxiliare case de asigurări și pensii                                 | 99,95%  | 99,95%  |
| BT Asiom Agent de Asigurare S.R.L.        | activități auxiliare case de asigurări și pensii                                 | 99,95%  | 99,95%  |
| BT Safe Agent de Asigurare S.R.L.         | activități auxiliare case de asigurări și pensii                                 | 99,99%  | 99,99%  |
| BT Intermedieri Agent de Asigurare S.R.L. | activități auxiliare case de asigurări și pensii                                 | 99,99%  | 99,99%  |
| BT Leasing MD S.R.L.                      | leasing  | 100,00% | 100,00% |
| BT Microfinanțare IFN S.A.                | credite de consum  | 100,00% | 100,00% |
| Improvement Credit Collection S.R.L.      | activități ale agențiilor de colectare și a birourilor de raportare a creditului | 100,00% | 100,00% |
| VB Investment Holding B.V.                | activități de holding  | 61,81%  | 61,81%  |
| Timesafe SRL                              | activități de servicii în tehnologia informației                                 | 51,12%  | 51,12%  |
| BT Pensii S.A.                            | administrare fonduri de pensii (cu excepția celor din sistemul public)           | 100,00% | 90,49%  |
| Idea Bank S.A.                            | alte activități de intermediere monetară   | 100,00% | -       |

|                                 |  |         |   |
|---------------------------------|--|---------|---|
| Idea Investments S.A.           | activități de consultanță în management              | 100,00% | - |
| Idea Leasing IFN S.A.           | leasing financiar                                    | 100,00% | - |
| Idea Broker de Asigurări S.R.L. | activități ale agenților și broker-ilor de asigurare | 100,00% | - |

Cele mai relevante subsidiare ale Grupului BT, la care banca deține participații directe:

| Filiala                              | Domeniu de activitate   | % Participație directă | % Participație totală |
|--------------------------------------|---|------------------------|-----------------------|
| BT Capital Partners S.A.             | Investiții  | 99,59%                 | 99,59%                |
| BT Leasing Transilvania IFN S.A.     | Leasing   | 62,97%                 | 100%                  |
| BT Investments S.R.L.                | Investiții  | 100%                   | 100%                  |
| BT Direct IFN S.A.                   | Credite de consum   | 98,34%                 | 100%                  |
| BT Building S.R.L.                   | Investiții  | 98,94%                 | 100%                  |
| BT Asset Management SAI S.A.         | Managementul activelor  | 100%                   | 100%                  |
| BT Leasing MD S.R.L.                 | Leasing   | 100%                   | 100%                  |
| Improvement Credit Collection S.R.L. | Activități ale agenților de colectare și ale birourilor de raportare a creditului | 99,89%                 | 100%                  |
| BT Microfinanțare IFN S.A.           | Credite de consum   | 67,80%                 | 100%                  |
| Idea Bank S.A.                       | Alte activități de intermediere monetară  | 100%                   | 100%                  |

Active și profituri nete ale celor mai relevante subsidiare la care banca deține participații directe:

| Filiala*                             | Total active (mii lei) |           | Profit net (mii lei) |        |
|--------------------------------------|------------------------|-----------|----------------------|--------|
|                                      | 2021                   | 2020      | 2021                 | 2020   |
| BT Capital Partners S.A.             | 331.350                | 219.679   | 10.014               | 578    |
| BT Leasing Transilvania IFN S.A.     | 1.402.341              | 1.229.056 | 61.574               | 57.881 |
| BT Investments S.R.L.                | 81.591                 | 78.629    | 2.989                | -178   |
| BT Direct IFN S.A.                   | 610.196                | 531.717   | 23.362               | 9.478  |
| BT Building S.R.L.                   | 288.640                | 255.912   | 5.517                | -945   |
| BT Asset Management SAI S.A.         | 76.594                 | 73.240    | 20.356               | 14.377 |
| BT Leasing MD S.R.L.                 | 153.325                | 138.217   | 5.691                | 7.418  |
| Improvement Credit Collection S.R.L. | 21.016                 | 17.378    | 6.821                | 3.803  |
| BT Microfinanțare IFN S.A.           | 625.374                | 513.325   | 38.798               | 38.781 |
| Idea Bank S.A.**                     | 2.489.460              | -         | 1.864                | -      |

\*Cifre prezentate conform standardelor de contabilitate locale pentru fiecare entitate în parte

\*\*Profitul net al Idea Bank S.A. este reprezentat de performanța lunilor noiembrie și decembrie 2021



## **BT Capital Partners S.A.**

BT Capital Partners este divizia de investment banking și piețe de capital a Grupului Financiar Banca Transilvania. Oferă asistență pentru atragerea de finanțare prin intermediul pieței de capital, servicii de brokeraj, consultanță pentru fuziuni și achiziții, structurarea de finanțări complexe, cercetare de piață. Compania este membru exclusiv în România al Oaklins, cea mai importantă alianță de profesioniști pentru fuziuni și achiziții de companii, la nivel global.

- BT Capital Partners a intermediat, în 2021, a patra emisiune de obligațiuni pentru International Investment Bank, fiind lider de consorțiu, alături de BRD - Groupe Societe Generale și ING Bank.
- În 2021, BT Capital Partners a coordonat cu succes tranzacția de vânzare a celui mai mare producător de soluții de placare cu piatră decorativă din Europa.
- BT Capital Partners a fost consultantul Victoriabank, intermediarul financiar al primelor emisiuni de obligațiuni municipale din Republica Moldova.
- Cu sprijinul BT Capital Partners, în 2021, compania Simtel Team a realizat plasamentul privat de acțiuni prin care a atras de la investitori 13,7 milioane lei și listarea la BVB.
- BT Capital Partners și plasamentele private de obligațiuni și acțiuni în 2021:
  - SelfPay, primul business din fintech care listează obligațiuni pe piața AeRO și BVB, prin care a atras 3 milioane euro;
  - BitSoft, companie care dezvoltă și distribuie soluții end-to-end integrate pentru industria ospitalității, a atras 1,5 milioane euro;
  - Lăptăria cu Caimac a atras 4 milioane euro prin intermediul unui plasament privat de acțiuni;
  - Cea de-a treia emisiune de titluri de stat Fidelis, prin care Ministerul Finanțelor Publice a atras peste 940 milioane de lei.
- BT Capital Partners este pe piață din 2016, când BT Securities, compania de brokeraj a Grupului Financiar BT, a preluat activitatea de investment banking a Capital Partners, cea mai importantă

firmă românească independentă de consultanță în domeniul M&A și Corporate Finance.

- BT Capital Partners are 58 de angajați activi și 7 puncte de lucru (31.12.2021)
- Sediul social: Cluj-Napoca, str. Constantin Brâncuși nr. 74-76, parter

## **BT Asset Management SAI S.A.**

BT Asset Management este societatea de administrare de investiții prin fonduri deschise și închise a Grupului BT. Oferă o gamă completă de produse de investiții - fondurile de venit fix, fonduri diversificate, fonduri de tip index, fonduri de acțiuni și un fond imobiliar. Accesul la piața de capital este asigurat clienților prin investiții atât în România, cât și în Europa și SUA, prin plasamente în lei, cât și în euro, dolari americani și lire sterline.

- La finalul anului 2021, compania administra 17 fonduri de investiții dintre care: 14 fonduri deschise de investiții și 3 fonduri închise de investiții, având peste 75.000 de investitori și active sub administrare de peste 5 miliarde lei.
- Număr de angajați activi: 34
- Anul înființării: 2005
- Sediul social: Cluj-Napoca, str. Emil Racoviță, nr. 22, et.1

## **BT Pensii**

BT Pensii este cea mai nouă companie a Grupului BT, care administrează fondul de pensii facultative Pensia Mea. BT și-a extins serviciile financiare în domeniul pensiilor private prin achiziția Certinvest Pensii, în 2019, iar Certinvest Pensii a devenit BT Pensii în iunie 2020.

- Este singura companie românească de administrare a pensiilor facultative.
- Clienții Băncii Transilvania au posibilitatea să contribuie la fondul de pensii facultative Pensia Mea prin cele peste 500 de sucursale și agenții ale Băncii Transilvania.
- La finalul anului 2021, numărul de participanți la fondul Pensia Mea a crescut la peste 22.000, iar suma administrată, la 124,8 milioane de lei.
- Sediul social: București, Str. Buzești nr.75-77, et.10, biroul 2

## **BT Microfinanțare IFN S.A.**

BT Microfinanțare (BT Mic) este o instituție financiară nebanară dedicată finanțării afacerilor mici, inclusiv start-up-urilor, care completează rolul Băncii Transilvania de susținere a antreprenorilor români. Se adresează antreprenorilor cu o cifră de afaceri de până la 1 milion de lei, indiferent de domeniul de activitate și de forma de organizare.

- BT Microfinanțare este cea mai mare companie de microfinanțare din România, lucrând cu peste 13.000 de afaceri mici din 3.000 de localități pentru susținerea și dezvoltarea activității de zi cu zi, achiziționarea de marfă, plata furnizorilor, investiții în puncte de lucru și/sau deschiderea unor noi, achiziția de mașini/utilaje etc.
- De la începutul pandemiei, BT Microfinanțare a finanțat peste 5.000 de firme.
- În 2021, BT Microfinanțare a obținut un împrumut în valoare de 10 milioane euro de la Fondul European pentru Europa de Sud-Est, prin care se va accelera incluziunea financiară a companiilor mici prin acordarea de finanțări în lei.
- În anul 2021 aproximativ 5.229 de micro-întreprinderi au primit finanțări de la BT Microfinanțare IFN S.A.
- Soldul creditelor la sfârșitul anului 2021 a fost de 628,3 milioane lei (2020: 515,6 milioane lei).
- Diversitatea finanțării: compania susține peste 400 de tipuri de activități
- Numărul de angajați activi: 184
- BT Microfinanțare a fost fondată în anul 2016
- Sediul social: București, Șos. București – Ploiești, nr. 43

## **BT Leasing Transilvania IFN S.A.**

BT Leasing Transilvania oferă în leasing o gamă variată de autovehicule, echipamente de producție și alte echipamente.

- Număr de angajați activi: 127 (31.12.2021)
- În 2019, obligațiunile BT Leasing au debutat la tranzacționare, fiind astfel a doua companie a Grupului BT, care folosește mecanismele de finanțare ale Bursei de Valori București.

- Anul fondării: 1995. Denumirea inițială a fost LT Leasing Transilvania S.A.
- Sediul social: Cluj-Napoca, str. Constantin Brâncuși nr.74-76, et.1

## **BT Direct IFN S.A.**

BT Direct este o companie destinată acordării creditelor de consum clienților persoane fizice.

- BT Direct are peste 200.000 de clienți, 150.000 de carduri de credit și 9,4% cotă de piață (31.12.2021).
- BT Direct și ERB Retail Services IFN S.A. au fuzionat prin absorbție în 1 august 2019, iar denumirea BT Direct IFN S.A. a fost păstrată. Compania ERB Retail Services a fost achiziționată de Banca Transilvania de la Eurobank Group în 2018, odată cu Bancpost și ERB Leasing.
- Număr de angajați activi: 171 (31.12.2021)
- Sediul social: Cluj-Napoca, Str. Constantin Brâncuși, nr. 74-76, et. 3

## **BT Building S.R.L.**

BT Building are ca activitate închirierea și subînchirierea bunurilor imobiliare proprii și închiriate. Este societate cu răspundere limitată și își desfășoară activitatea în conformitate cu Actul Constitutiv, Legea nr.31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare și legislația română în vigoare.

- Anul înființării: 2003
- Sediul social: Cluj-Napoca, Calea Dorobanților nr. 30 - 36

## **Improvement Credit Collection S.R.L.**

Activitatea companiei este aceea de colectare a creanțelor, prin proceduri extra-judiciare și prin intermediul procedurilor judiciare.

- Profit net 31.12.2021: profit net de 6.821 mii lei (2020: 3.803 mii lei)
- Capitalul social a fost mărit prin cooptarea BT Investment SRL ca nou asociat, înregistrând la 31 decembrie 2021 o valoare de 901 mii lei
- Anul înființării: 2013

- Sediul social: Cluj-Napoca, str. George Barițiu, nr. 1

### **BT Leasing MD S.R.L., Republica Moldova**

BT Leasing MD este prima companie deschisă de Grupul Financiar Banca Transilvania în Republica Moldova, lider de piață după mărimea portofoliului de leasing – finanțări de mijloace fixe acordate din leasing, începând din anul 2017.

- Profit BT Leasing MD, 31.12.2021: 5,691 mii lei (2020: 7.418 mii lei)
- Anul înființării: 2008
- Număr de angajați activi: 41 (31.12.2021)
- Sediul social: Municipiul Chișinău, str. Pușkin 60/2

### **B.C. Victoriabank S.A., Republica Moldova**

Victoriabank este a treia cea mai mare bancă din Republica Moldova în funcție de active. Intrarea Băncii Transilvania în acționariatul Victoriabank, în 2018, a fost la momentul respectiv prima investiție din ultimii 10 ani a unei bănci în Republica Moldova.

- Profitul net (31.12.2021) a ajuns la 278,2 milioane lei moldovenești.
- Peste 280.000 de clienți lucrează cu Victoriabank, iar în echipă sunt peste 1.000 de persoane.
- Banca are 75 de sedii în 34 de localități din Republica Moldova.
- Este instituția bancară care a adus în Republica Moldova cardurile, bancomatele, POS-urile și plata contactless cu telefonul și smartwatch-ul.
- Victoriabank este listată la Bursa de Valori din Moldova și este prima bancă comercială din Republica Moldova.
- Anul fondării: 1989
- Sediul social: Chișinău, str. 31 August 1989, nr. 141

### **IDEA Bank S.A.**

IDEA Bank S.A. este o bancă care a fost achiziționată împreună cu celelalte companii cu brandul IDEA din România, în cursul anului 2021, de către Banca Transilvania care a devenit unicul acționar (direct și indirect) începând cu data de 29 octombrie 2021. Noua entitate va fi un hub de digital banking.

- Anul înființării: 1998
- Sediul social: Bulevardul Dimitrie Pompeiu, numărul 5-7, et. 6, sector 2, București, România.
- Număr de angajați: 383 (31.12.2021)
- Rețeaua băncii este formată din 33 sucursale și agenții +3 puncte de lucru (31 decembrie 2020: 33 sucursale și agenții +3 puncte de lucru), situate în București și în celelalte județe ale României.

Operațiunile bancare și serviciile financiare oferite de bancă includ, fără a se limita: conturi curente, atragere de depozite, acordare de credite, finanțări pentru activitatea curentă, finanțări pe termen mediu și lung, scrisori de garanție și acreditive documentare, servicii de plăți interne și externe, operațiuni de schimb valutar, servicii de depozitare.

## Realizarea strategiei în 2021

### Ce ne-am propus pentru anul 2021

- **Sustenabilitate:** program intens de conștientizare a mediului de afaceri românesc cu privire la importanța dezvoltării durabile;
- **Finanțare:** focus pe fluxuri de creditare online complete;
- **Suținerea clienților:** menținerea unei abordări echilibrate și de susținere a clienților, dat fiind contextul existent;
- **Soluții financiare:** dezvoltarea de produse financiare care să vină în sprijinul clienților după sfârșitul crizei pandemice;
- **Construirea unor sisteme de operare inteligente, inovare și simplificare procese;**
- **Digitalizarea** experienței bancare;
- **Suport continuu și interactiv** asigurat clienților și angajaților;
- **Optimizarea relației cu clienții** pentru a le oferi o experiență cât mai bună cu BT.

### Ce am realizat

#### Obiective calitative:

- **Suținerea clienților în contextul provocărilor determinate de pandemiei:**
  - Prin programele guvernamentale IMM Invest și AGRO IMM Invest, BT a acordat credite în valoare de 1.925 milioane lei și, respectiv, 685 milioane lei;
  - Sprijinul financiar din fonduri externe nerambursabile prin granturi guvernamentale s-a ridicat la peste 2 miliarde lei;
  - Schema HoReCa a numărat peste 10.000 plăți, în valoare totală de 1,3 miliarde lei;
  - Banca a continuat inițiativele de solidarizare a românilor începute în anul 2020, prin care și-a propus susținerea afacerilor locale.
- **Accelerarea banking-ului la distanță:**
  - peste 2,7 milioane de clienți unici digitalizați, în creștere cu 31% comparativ cu anul 2020, ceea ce reprezintă 75% din clienții activi;
  - +35% număr de tranzacții realizate cu cardurile BT (2021 vs 2020);

- 68 milioane plăți cu telefonul, dublu față de anul 2020;
- 2,1 milioane de carduri unice sunt în wallet-urile BT Pay, Apple Pay, Google Pay, Fitbit Pay și Garmin Pay.
- **Implicare în comunitate, echipă și rețea:**
  - BT s-a alăturat unor inițiative de susținere a educației și a persoanelor ce provin din diferite categorii social vulnerabile;
  - BT a venit în ajutor copiilor vulnerabili atât prin donații de POS-uri contactless, cât și prin dublarea donațiilor făcute în luna iulie prin site-ul băncii;
  - Banca a lansat o soluție de educație financiară, un centru online de research, pentru a ajuta la luarea unor decizii de investiții sau de consum cât mai fundamentate.
- **Creșterea calității portofoliului de credite măsurată prin rata creditelor neperformante conform EBA (rata NPE):**
  - 2,71% la sfârșitul anului 2021, comparativ cu 3,46% la sfârșitul anului 2020;
- **Principalele lansări de soluții online:**
  - Facilități noi pentru BT Pay: acces la cardul digital înainte de intrarea în posesia cardului fizic, posibilitatea de retragere bani de la toate bancometele BT, pe baza codurilor generate de aplicație, solicitarea cardului de cumpărături STAR Forte direct din BT Pay, plata directă a facturilor de utilități și gestionarea lor, respectiv actualizarea datelor personale în aplicație.
  - Integrarea soluției de programare online în toate unitățile din rețeaua BT.
  - Posibilitatea de deschidere a unui cont curent la BT, 100% online, pentru antreprenori, fără acte de firmă, doar în baza actului de identitate.
  - Accesarea pachetului de cont curent Nelimitat în mediul online. Noua funcționalitate se adresează atât clienților noi, cât și clienților actuali care au deja pachetul și își doresc să aplice pentru extraopțiuni.

**Obiective cantitative:**

| <b>Indicator</b>                          | <b>Propunere</b>                                       | <b>Realizări</b>  |
|---|--|---|
| Total Active                              | 115,02 miliarde lei,<br>creștere cu 11,3% față de 2020 | 125,06 miliarde lei, creștere<br>21% față de 2020         |
| Profitul brut                             | 1.276 milioane lei                                     | 1.783 milioane lei, cu<br>40% mai mare față de buget 2021 |
| Resursele atrase de la clienți            | 98,52 miliarde lei,<br>creștere cu 11,6% față de 2020  | 102,70 miliarde lei, creștere<br>cu 16% față de 2020      |
| Plasamente clientelă                      | 47,21 miliarde lei,<br>creștere cu 8% față de 2020     | 55,85 miliarde lei, creștere<br>cu 28% față de 2020       |
| Capitaluri proprii                        | 10,39 miliarde lei                                     | 9,35 miliarde lei, scădere<br>cu 2% față de 2020          |
| Carduri emise la sfârșitul anului<br>2021 | 4,7 milioane carduri                                   | 4,74 milioane carduri                                     |
| Raport credite/depozite                   | 0,46   | 0,54  |
| Buget de investiții                       | 401 milioane lei (TVA inclus)                          | 326 milioane lei (TVA inclus)                             |

## Noi obiective strategice

### Obiective calitative:

- **Sustenabilitate:** implementarea etapei 2022 din planul multi-anual de creștere sustenabilă; încorporarea unui complex de principii de dezvoltare durabilă pentru un banking prietenos cu mediul și cu comunitatea din care facem parte, respectiv aderarea la UNEP;
- **Digital:** continuarea dezvoltării de fluxuri de interacțiune cu clienții, complet digitalizate;
- **Digital:** continuarea dezvoltării unor sisteme de operare inteligente, inovare și simplificare procese;
- **Relaționarea cu clienții:** experiența *omnichannel*;

- **Suținerea și participarea activă în programele de susținere a economiei românești** (IMM Invest, Noua Casă, Programul de granturi acordate de Uniunea Europeană);
- **Menținerea interesului pentru achiziții sau fuziuni cu entități** ce pot complementa valoarea oferită clienților noștri.

### Obiective cantitative:

- Total active: creștere de +9,7%
- Total credite brute: creștere de +8,9%
- Total resurse de la clienți: creștere de +12,4%
- Raportul Cost/Venit: 46,7%
- Credite/Depozite: 53,2%

## Plan de dezvoltare pentru anul 2022

| Bugetul de investiții pentru 2022 (milioane lei): | Sume (lei)    |
|---|---------------|
| Clădiri – agenții și sucursale                    | 108,62        |
| Investiții IT și carduri, din care:               | 333,81        |
| <i>Hardware IT</i>                                | 46,93         |
| <i>Software IT</i>                                | 230,70        |
| Retail și carduri, din care:                      | 56,19         |
| <i>Hardware retail carduri</i>                    | 11,71         |
| <i>Software retail carduri</i>                    | 44,48         |
| Securitate  | 10,26         |
| Centrul de procesare numerar                      | 8,68          |
| Inițiative digitale                               | 53,25         |
| Altele  | 41,55         |
| <b>Total investiții cu TVA inclus</b>             | <b>556,17</b> |

## Propuneri privind poziția financiară și contul de profit și pierdere 2022

În proiectarea indicatorilor pe anul 2022 s-a luat în considerare o rată medie a inflației de 6,9%, un curs mediu de 4,99 LEI\ EURO.

Se estimează o creștere a activelor cu 9,7% față de nivelul înregistrat în 2021 (până la 137.148 milioane lei). În structura activelor s-a prevăzut o pondere a creditelor brute de 44,8%, a lichidităților imediate de 22,5% și a investițiilor în titluri de 33,0%.

În ceea ce privește structura datoriilor și capitalurilor proprii prevăzute pentru 2022 s-a

avut în vedere o creștere a resurselor atrase de la clientela nebancaară cu 12,4% față de 2021, însemnând o pondere a acesteia în total datorii de 90,4%.

Indicatorii de buget de venituri și cheltuieli pe anul 2022 care se supun aprobării AGA sunt stabiliți astfel încât să susțină obiectivele de afaceri propuse și sunt corelați cu normele specifice de prudență și supraveghere bancară.

Elementele din Situația Poziției Financiare și din Contul de Profit și Pierdere propuse pentru anul 2022 sunt următoarele:

| Situația Poziției Financiare (milioane lei)         | Buget propunere 2022 |
|---|----------------------|
| Numerar și echivalente numerar                      | 30.906               |
| Titluri de valoare                                  | 45.255               |
| Credite și avansuri acordate clienților (brut)      | 61.443               |
| Provizioane pentru credite                          | -4.151               |
| Imobilizări   | 2.002                |
| Investiții în participații                          | 735                  |
| Alte active   | 957                  |
| <b>Total active</b>                                 | <b>137.148</b>       |
| Depozite de la clienți                              | 115.471              |
| Depozite și împrumuturi de la instituții financiare | 7.580                |
| Datorii subordonate                                 | 1.706                |
| Alte datorii  | 2.984                |
| <b>Total datorii</b>                                | <b>127.741</b>       |
| Capitaluri proprii                                  | 7.303                |
| Profit/pierdere anuală                              | 2.104                |
| <b>Total capitaluri proprii</b>                     | <b>9.407</b>         |
| <b>Total datorii și capitaluri proprii</b>          | <b>137.148</b>       |

| <b>Contul de Profit și Pierdere (milioane lei)</b> | <b>Buget propunere 2022</b> |
|--|-----------------------------|
| Venituri din dobânzi                               | 4.351                       |
| Cheltuieli cu dobânzile                            | -588                        |
| Venituri nete din dobânzi                          | 3.763                       |
| Venituri nete din comisioane                       | 969                         |
| Venit net din tranzacționare                       | 524                         |
| Contribuția la Fondul de Garantare                 | -138                        |
| Alte venituri                                      | 215                         |
| <b>Total venituri</b>                              | <b>5.333</b>                |
| Cheltuieli cu personalul                           | -1.358                      |
| Alte cheltuieli operaționale                       | -713                        |
| Cheltuieli cu amortizarea                          | -376                        |
| Alte cheltuieli                                    | -46                         |
| <b>Total cheltuieli</b>                            | <b>-2.493</b>               |
| Cheltuieli nete cu ajustările pentru depreciere    | -365                        |
| <b>Profit înainte de impozitare</b>                | <b>2.475</b>                |
| Impozitul pe profit                                | -371                        |
| <b>Profitul net al exercițiului financiar</b>      | <b>2.104</b>                |



# Raportul managementului

- Performanța Grupului Financiar Banca Transilvania
- Situația poziției financiare a Băncii Transilvania și a Grupului Financiar Banca Transilvania
- Situația Contului de profit și pierdere
- Indicatori de prudență bancară
- Performanța segmentelor de business ale băncii
  - Clienți Corporativi Mari
  - Clienți Corporativi Medii
  - Clienți IMM
  - Clienți Micro Business
  - Clienți persoane fizice
  - Trezorerie



# Raportul managementului

## Performanța Grupului Financiar Banca Transilvania

Eficiența operațională a băncii s-a menținut la un nivel confortabil, în condițiile gestionării adecvate a costurilor și eficientizării prin digitalizarea proceselor. Situațiile financiare individuale și consolidate sunt elaborate în conformitate cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară adoptate de Uniunea Europeană (Ordinul BNR nr. 27/2010 cu modificările și completările ulterioare).

## Situația poziției financiare a Băncii Transilvania și a Grupului Financiar Banca Transilvania (31.12.2021 vs 31.12.2020)

- Banca Transilvania a încheiat anul 2021 cu active totale de 125.062 milioane lei, +21%;
- Plasamentele brute în credite +28%;
- Resursele atrase de la clienți +16%;
- Banca a depășit activele bugetate cu 9%;
- La nivel consolidat, totalul activelor a fost de 132.501 milioane lei.

| milioane lei  | Banca          |            |                |               | Grup           |                |               |
|---|----------------|------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
|   | Realizări 2021 | Buget 2021 | Realizări 2020 | Δ 2021/2020   | Realizări 2021 | Realizări 2020 | Δ 2021/2020   |
|   | (1)            | (2)        | (3)            | (4)=(1)/(3)-1 | (5)            | (6)            | (7)=(5)/(6)-1 |
| Numerar și disponibilități la Banca Centrală  | 16.764         | 14.399     | 20.979         | -20,1%        | 18.321         | 22.133         | -17,2%        |
| Plasamente la bănci și instituții publice   | 9.613          | 10.628     | 6.636          | 44,8%         | 10.394         | 7.223          | 43,9%         |
| Plasamente în credite acordate clienților   | 55.853         | 47.207     | 43.554         | 28,2%         | 60.054         | 45.619         | 31,6%         |
| Provizioane credite acordate clienților   | -3.614         | -4.081     | -3.190         | 13,3%         | -3.936         | -3.498         | 12,5%         |
| Portofoliu instrumente de datorie, instrumente de capitaluri proprii și instrumente derivate, nete de provizioane | 42.786         | 43.609     | 32.401         | 32,1%         | 44.204         | 33.322         | 32,7%         |
| Valori imobilizate  | 2.429          | 2.436      | 2.096          | 15,9%         | 1.967          | 1.660          | 18,5%         |

|  |                |                |                |              |                |                |              |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|
| - Imobilizări corporale, necorporale și active aferente drepturilor de utilizare | 1.694          | 1.937          | 1.596          | 6,1%         | 1.962          | 1.658          | 18,3%        |
| - Titluri de participare   | 735            | 500            | 500            | 47,2%        | 4              | 2              | 196,9%       |
| Alte active  | 1.232          | 824            | 879            | 40,1%        | 1.497          | 1.034          | 44,8%        |
| <b>Total Active</b>  | <b>125.062</b> | <b>115.022</b> | <b>103.355</b> | <b>21,0%</b> | <b>132.501</b> | <b>107.492</b> | <b>23,3%</b> |
| Capitaluri proprii   | 9.353          | 10.391         | 9.523          | -1,8%        | 10.564         | 10.414         | 1,4%         |
| Împrumut subordonat  | 1.706          | 2.175          | 1.664          | 2,5%         | 1.762          | 1.668          | 5,7%         |
| Resurse atrase de la clientelă   | 102.698        | 98.524         | 88.297         | 16,3%        | 108.022        | 90.942         | 18,8%        |
| Resurse atrase de la bănci   | 8.410          | 1.408          | 1.488          | 465,3%       | 8.954          | 2.011          | 345,3%       |
| Alte datorii   | 2.894          | 2.525          | 2.383          | 21,5 %       | 3.199          | 2.457          | 30,2%        |
| <b>Total Datorii și Capitaluri Proprii</b>                                       | <b>125.062</b> | <b>115.022</b> | <b>103.355</b> | <b>21,0%</b> | <b>132.501</b> | <b>107.492</b> | <b>23,3%</b> |

#### Raportul credite brute/depozite (31.12.2021):

- Raportul credite/depozite: 54,4%;
- Volumul creditelor brute: 55.853 milioane lei;
- Resurse atrase de la clienți: 102.698 milioane lei;
- Indicatorul raport credite/depozite este în continuare sub valoarea înregistrată la nivel de sistem bancar (67,6%);
- Valorile înregistrate confirmă excesul de lichiditate din economia internă și transformările structurale din sectorul bancar, precum și încrederea pe care o au deponenții în Banca Transilvania ca pilon de susținere a economiei și a societății.

#### Portofoliul de credite (31.12.2021):

- Soldul creditelor brute a băncii: +28% mai mare decât soldul de la finalul anului 2020, deși în anul 2021 s-au scos în afara bilanțului credite în sumă de 175 milioane lei. Domeniile în care s-au creat noile expuneri sunt în continuare diverse atât la nivel de sectoare de activitate, cât și privind grupurile de debitori.

- Creditele neperformante, cu restanțe mai mari de 90 de zile, reprezintă 1,77% din totalul portofoliului de credite BT, în scădere față de 2020, când indicatorul măsura 2%, iar rata creditelor neperformante (conform EBA) este de 2,71% la decembrie 2021.

#### Soldul provizioanelor (31.12.2021):

- Cheltuiala netă cu ajustările pentru active financiare, pentru alte riscuri și angajamente de creditare: 234,8 milioane lei (incluzând recuperările din credite scoase în afara bilanțului) semnificativ mai redusă comparativ cu alocarea înregistrată în 2020, având în vedere semnalele în ce privește relansarea economiei, dar menținând în continuare o abordare de risc prudentă.
- Acoperirea creditelor neperformante cu provizioane specifice și garanții ipotecare este în continuare la un nivel confortabil, de 125%, în conformitate cu apetitul de risc BT.
- Soldul total al provizioanelor: 3.614 milioane lei, +13% față de 2020. Categoria provizioane

pentru alte riscuri și angajamente de creditare reflectă o scădere de 16% de la un an la altul datorită scăderii provizioanelor pentru riscuri și cheltuieli care cuprind și provizioanele pentru litigii.

- Ponderea principală în această grupă o reprezintă titlurile emise de Administrațiile centrale, în valoare de 37.910 milioane lei.

### Numerar și disponibilități la Banca Centrală (31.12.2021)

- Indicatorul de lichiditate a înregistrat valoare de 47,79% la finele anului 2021. Numerarul și disponibilitățile la Banca Centrală au constituit 16.764 milioane lei la nivelul băncii, -20% față de 2020, dar peste nivelul minim considerat acceptabil de bancă din perspectiva riscului de lichiditate. Aproximativ 81% din sumele din această grupă (13.586 milioane lei) fiind reprezentate de rezerva minimă obligatorie aflată în cont la BNR.

### Plasamente la bănci și instituții publice (31.12.2021)

- +45% față de anul 2020, la 9.613 milioane lei. Creșterea se datorează în principal poziției depozite la vedere, colaterale și la termen la alte bănci și la instituții publice.

### Titlurile (31.12.2021):

- Portofoliul de titluri și instrumente derivate: +32% față de anul trecut, ajungând la 42.786 milioane lei la nivel de bancă.

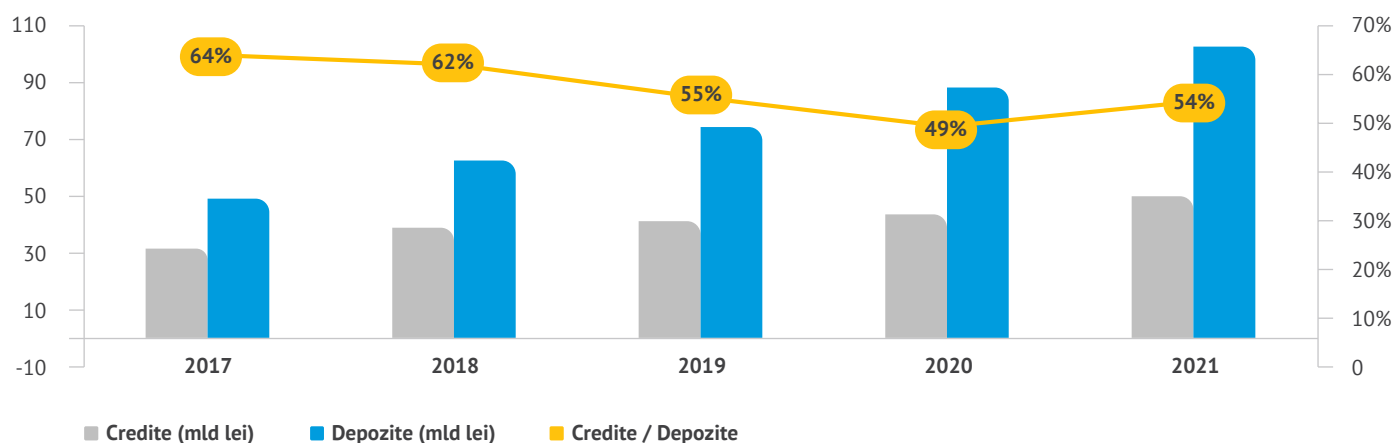
### Valorile imobilizate (31.12.2021):

- +16% față de anul 2020, la 2.429 milioane lei. O pondere importantă o au activele aferente dreptului de utilizare, care la 31 decembrie 2021 erau în valoare de 707 milioane lei la nivel de bancă, respectiv 492 milioane lei la nivel de Grup BT. De asemenea, creșterea volumului investițiilor informatice pentru digitalizarea și optimizarea proceselor bancare s-a reflectat în soldul valorilor imobilizate de la finele lui 2021. Imobilizările corporale reprezintă 653 milioane lei (terenuri și clădiri: 284 milioane lei), imobilizările necorporale sunt în valoare de 335 milioane lei și imobilizările financiare 735 milioane lei.

### Resurse de la clienți (31.12.2021):

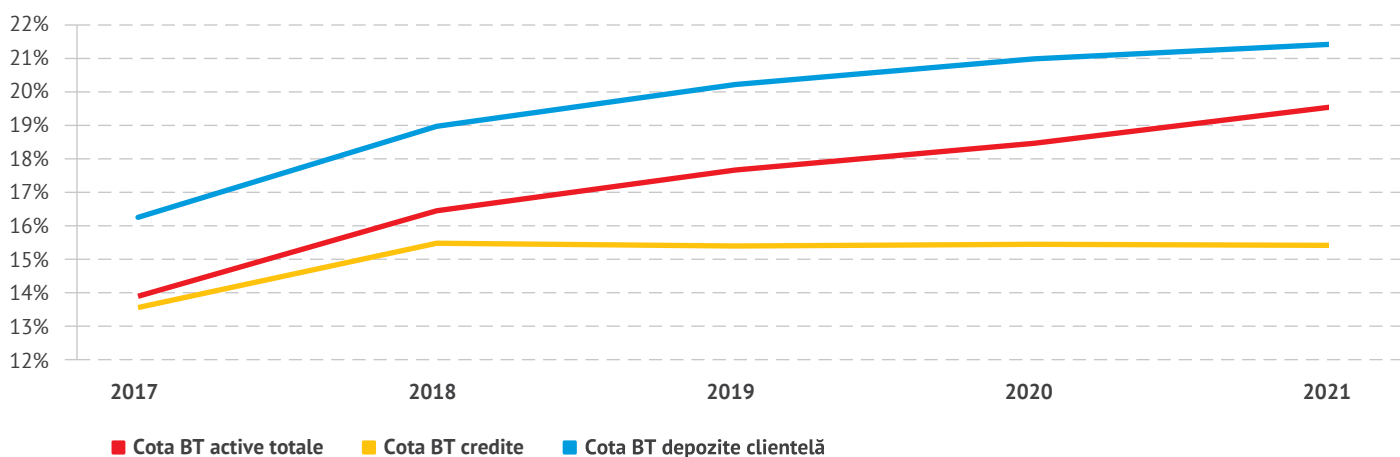
- Depozitele atrase au avut o creștere semnificativă: +16% față de 2020, ritmul fiind superior creșterii generale de 14% înregistrată la nivelul sistemului bancar.
- 67% din depozite sunt de la persoane fizice și 33% sunt de la persoane juridice.

### Raport Credite / Depozite 2017 – 2021



**Cota de piață (31.12.2021):** Banca are 19,6% cotă de piață, în funcție de active

### Evoluția cotei de piață a BT



### Capitalurile proprii ale Băncii Transilvania au fost la 31.12.2021 de 9.353.125.686 lei, din care:

- Capitalul social înregistrat la Registrul Comerțului este reprezentat de 6.311.469.680 acțiuni cu o valoare nominală de 1 leu/acțiune, la care se adaugă 86.501.040 lei ajustarea în funcție de inflație a capitalului social și surplus din reevaluarea mijloacelor fixe utilizat la majorarea capitalului social, dar care nu a fost realizată până la data trecerii la aplicarea Standardelor Internaționale de Raportare Financiară adoptate de Uniunea Europeană;
- Prime de conversie a obligațiunilor în acțiuni: 28.613.972 lei;
- Rezerve legale: 759.671.430 lei;
- Rezerve pentru riscuri bancare: 77.892.714 lei;
- Rezerve din modificarea valorii juste a activelor financiare evaluate la valoarea justă prin alte elemente ale rezultatului global, nete de impozit amânat: -1.004.667.093 lei;

- Rezerve din reevaluarea imobilizărilor corporale și necorporale, nete de impozit amânat: 42.234.498 lei;
- Rezultat reportat (fără profit curent și repartizarea profitului): 1.486.296.793 lei;
- Acțiuni proprii: 0 lei;
- Profit: 1.782.703.612 lei;
- Repartizare profit: -217.590.961 lei.

La 31.12.2021, Grupul Financiar Banca Transilvania are în sold suma de 15.287 mii lei, reprezentând acțiuni proprii la valoarea de achiziție (16,7 milioane buc.), în timp ce Banca Transilvania nu are în sold acțiuni proprii la această dată.

În decursul anului 2021, banca nu a achiziționat în scopul înstrăinării cu titlu oneros acțiuni proprii.

## Situația Contului de profit și pierdere

Elementele componente ale Contului de profit și pierdere la 31 decembrie 2021, comparativ cu anul 2020 și cu prevederile bugetate:

| Informații<br>Financiare ale<br>Grupului,<br>milioane lei | Banca             |               |                   | Grup              |                   |                   |                   |
|---|-------------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|   | Realizări<br>2021 | Buget<br>2021 | Realizări<br>2020 | Δ 2021/<br>2020   | Realizări<br>2021 | Realizări<br>2020 | Δ 2021/<br>2020   |
|   | (1)               | (2)           | (3)               | (4)=(1)/<br>(3)-1 | (5)               | (6)               | (7)=(5)/<br>(6)-1 |
| <b>Venituri<br/>operaționale totale</b>                   | <b>4.348</b>      | <b>4.149</b>  | <b>3.937</b>      | <b>10,4%</b>      | <b>4.934</b>      | <b>4.536</b>      | <b>8,8%</b>       |
| din care  |                   |               |                   |                   |                   |                   |                   |
| <i>venituri nete din<br/>dobânzi</i>                      | 2.740             | 2.915         | 2.580             | 6,2%              | 3.142             | 2.977             | 5,5%              |
| <i>venituri nete din<br/>comisioane</i>                   | 806               | 725           | 656               | 22,8%             | 961               | 776               | 23,8%             |
| <b>Cheltuieli<br/>operaționale</b>                        | <b>-2.091</b>     | <b>-2.043</b> | <b>-1.782</b>     | <b>17,3%</b>      | <b>-2.382</b>     | <b>-2.048</b>     | <b>16,3%</b>      |
| <b>Rezultat<br/>operațional</b>                           | <b>2.257</b>      | <b>2.106</b>  | <b>2.155</b>      | <b>4,7%</b>       | <b>2.552</b>      | <b>2.488</b>      | <b>2,6%</b>       |
| Provizioane<br>constituite, net                           | -235              | -590          | -784              | -70,0%            | -257              | -866              | -70,4%            |
| <b>Profit brut</b>  | <b>2.022</b>      | <b>1.516</b>  | <b>1.371</b>      | <b>47,5%</b>      | <b>2.303</b>      | <b>1.622</b>      | <b>41,9%</b>      |

### Profitul brut (31.12.2021):

- Banca Transilvania: 2.022 milioane lei, +48% față de 2020
- Grupul Financiar BT: 2.303 milioane lei, +42% față de 2020

### Profit net (31.12.2021):

- Banca Transilvania: 1.783 milioane lei
- Grupul Financiar Banca Transilvania: 2.025 milioane lei

### Raportul cost/venit (31.12.2021):

- A atins nivelul de 48,1%, în creștere față de 2020 (45,3%)
- Acest raport este sub atență monitorizare, iar unul din obiectivele băncii este eficiența operațională sporită

### Veniturile operaționale (31.12.2021):

- Sunt de 4.348 milioane lei, +10,4% decât în 2020, ca urmare a unui volum de business mai mare, atât prin prisma finanțărilor acordate populației și companiilor, cât și a volumului operațiunilor derulate prin bancă.
- +5% venituri operaționale față de nivelul bugetat. Categoriile mai importante de venituri sunt următoarele:
  - Venituri nete din dobânzi: 2.740 milioane lei în 2021, sumă în creștere cu 6,2% față de anul precedent, atât la nivel de bancă, cât și la nivel de Grup. Din aceste venituri o pondere semnificativă de 31% o au veniturile din titluri în sumă de 852 milioane lei.
  - Venituri din comisioane: au înregistrat o creștere puternică de 23%, ajungând la 806

milioane lei, depășind nivelul bugetat cu 11%. Tranzacțiile efectuate cu cardul au crescut cu 35%, față de anul precedent, în contextul în care banca a oferit mai multe soluții pentru transparență și open banking, viteză și reactivitate în sistemele de lucru și servicii și asistență pentru clienți.

- Venit net din tranzacționare: Acest venit a crescut cu 49% la nivel de bancă și cu 53% la nivel de grup. Creșterile se datorează, în principal, veniturilor nete din tranzacții de schimb valutar și veniturilor nete din instrumente derivate.
- Câștigul net/(pierderea) netă aferent activelor financiare evaluate la valoarea justă prin rezultatul global a înregistrat o valoare de 179,0 milioane lei la nivel de bancă.
- Câștigul net/(pierderea) netă aferent activelor financiare evaluate obligatoriu la valoarea justă prin profit și pierdere a înregistrat o valoare de 64,5 milioane lei la nivel de bancă.

**Cheltuielile operaționale** înainte de cheltuielile nete cu ajustări de depreciere și provizioane pentru alte riscuri și angajamente de creditare au ajuns la 2.091 milioane lei, față de 1.782 milioane lei (2021 vs 2020). La nivelul Grupului BT, evoluția cheltuielilor operaționale a fost influențată în principal de evoluția cheltuielilor băncii.

**Cheltuieli cu personalul:** +21% la nivelul Grupului BT și la nivel de bancă (2021 vs 2020), ca urmare a extinderii bazei de angajați și a beneficiilor aferente. Banca a continuat programul de recompensare a performanței de tip Stock Option Plan, în care angajații cu performanțe pot să își exercite dreptul și opțiunea de achiziție a unui număr de acțiuni emise de bancă, generând în anul 2021 cheltuieli la nivelul băncii de 122 milioane lei, dublu comparativ cu anul 2020.

**Rezultatul operațional** +5% în 2021 față de 2020, ajungând la 2.257 milioane lei la BT, pe fondul unor venituri operaționale mai mari ca urmare a revenirii economice după efectele generate de pandemie, în contextul aplicării unor măsuri economice și sociale atât la nivelul țării, cât și la nivelul Uniunii Europene.

**Cheltuielile nete cu provizioane:** 235 milioane lei, în scădere cu 70% comparativ cu 2020, ca urmare a efectului pozitiv din relansarea economiei românești.

### Indicatori de prudență bancară

Dintre indicatorii monitorizați de Banca Națională a României prin sistemul de supraveghere prudențială, cei mai semnificativi pentru caracterizarea evoluției băncii sunt următorii:

| Indicator                    | Nivel  | Nivel BT 31.12.21 | Nivel BT 31.12.20 |
|------------------------------|--------|-------------------|-------------------|
| Indicator de lichiditate     | Min =1 | 1,55-25,36        | 1,89-29,40        |
| Indicatorul de solvabilitate | > 8%   | 26,15%            | 22,24%            |

Indicatorul de solvabilitate este la un nivel confortabil de 26,15%, cu profitul anual inclus. S-a păstrat un nivel adecvat al capitalului și al indicatorilor financiari generali, în conformitate cu practicile de prudență bancară.

## Performanța segmentelor de business ale băncii

În 2021, în pofida unui climat impredictibil, BT și-a menținut angajamentul de a contribui la relansarea economiei românești și a venit pentru toate segmentele de business cu soluții – contribuind astfel la susținerea business-ului, al consumului și al economiei.

### Evoluția bazei de clienți: +7% în 2021 vs 2020

Numărul clienților activi pe linii de afaceri, pentru care Banca Transilvania reprezintă banca principală, +7% în 2021 față de 2020, iar structura este următoarea:

| Clienți activi BT*               | 31.12.2021       | 31.12.2020       | 2021/2020   |
|----------------------------------|------------------|------------------|-------------|
| Clienți Corporativi Mari         | 1.464            | 1.456            | 0,5%        |
| Clienți Corporativi Medii        | 9.766            | 9.074            | 7,6%        |
| Clienți IMM                      | 20.423           | 18.538           | 10,2%       |
| Clienți Micro Business           | 356.441          | 329.740          | 8,1%        |
| Clienți Persoane Fizice (Retail) | 3.247.963        | 3.038.548        | 6,9%        |
| <b>Total</b>                     | <b>3.636.057</b> | <b>3.397.356</b> | <b>7,0%</b> |

\*Încadrarea persoanelor juridice în cadrul segmentelor este reglementată prin norme interne care stabilesc condițiile de clasificare a clienților pe segmente de afaceri.

### Clienți Corporativi Mari

- 4,8 miliarde lei producția de credite noi aferentă clienților corporativi mari
- 9 miliarde lei la finalul anului 2021 soldul creditelor liniei de business la nivelul băncii

Banca și-a întărit rolul de susținător puternic al sectorului corporativ local oferind soluții de finanțare atât pentru proiectele de investiții, cât și pentru crearea unui tampon de lichiditate fie în aval, fie în amonte în lanțul de aprovizionare.

Abordarea strategică s-a concentrat pe sectoare precum sănătate, producție industrială, agroindustrie, utilități și FMCG. Finanțarea sectorului public a generat o producție nouă de aproximativ 50% în ritm anual, confirmând sprijinul strategic al BT pentru dezvoltarea municipalităților.

### Clienți Corporativi Medii

- +14% soldul creditelor la nivelul băncii și +16% la nivel consolidat, atingând 7,3 miliarde lei și, respectiv, 7,8 miliarde lei (2021 vs 2020)
- +21% soldul depozitelor, ajungând la 8,3 miliarde lei (2021 vs 2020)

În completarea finanțărilor oferite din fonduri proprii, BT a participat activ în transmiterea în mediul de business a beneficiilor oferite de programele de finanțare cu avantaje de preț sau de garantare – IMM Invest, POIIMM, COSME și credite din surse BEI.

### Clienți IMM

- Peste 2.400 de credite noi, de peste 1,6 miliarde lei
- +19% soldul creditelor IMM (2021 vs 2020) și a ajuns la peste 3,0 miliarde lei



Banca are cel mai diversificat ecosistem de susținere a IMM-urilor din România, prin abordare, echipă, produse și servicii.

Pe parcursul anului 2021, au fost acordate peste 4.200 credite în cadrul programelor guvernamentale IMM Invest și AGRO IMM Invest, în valoare totală de 1.925 milioane lei și, respectiv, 685 milioane lei.

Pe lângă implicarea activă în cadrul programelor de sprijin guvernamental, în 2021 au avut prioritate inițiativele de îmbunătățire a experienței digitale: lansarea platformei de originare și gestionare a creditelor și pachetul “Nelimitat” care numără peste 300.000 de clienți și poate fi configurat și gestionat 100% online.

### **Clienți Micro Business**

- +8% număr de clienți activi (2021 vs 2020), ajungând la peste 356.000
- peste 12.600 credite acordate
- 2 miliarde lei valoare credite acordate
- +3% soldul creditelor (2021 vs 2020)
- +19% soldul depozitelor (2021 vs 2020)

Pentru susținerea accesului la finanțare, un rol important l-a avut subsidiara de microfinanțare, BT Mic (BT Microfinanțare).

Clienții Micro business au beneficiat de programele guvernamentale de susținere a antreprenoriatului românesc.

### **Clienți persoane fizice**

- +7% număr de clienți (2021 vs 2020), ajungând la peste 3,2 milioane
- +31% număr clienți unici digitalizați, ajungând la peste 2,7 milioane
- +35% număr de tranzacții realizate cu cardurile BT (2021 vs 2020)
- 4,74 milioane de carduri
- 2,1 milioane de carduri unice sunt în wallet-urile BT Pay, Apple Pay, Google Pay, Fitbit Pay și Garmin Pay

- 68 milioane plăți cu telefonul, dublu față de anul 2020
- 1.775 ATM-uri, din care 567 sunt bancomate multifuncționale BT Express Plus
- peste 84.000 POS-uri
- peste 14.000 de români și-au cumpărat o locuință cu ajutorul BT, suma acordată fiind de peste 3,7 miliarde lei, soldul creditelor ipotecare/imobiliare fiind de 15,5 miliarde lei
- peste 100.000 de credite de consum au fost acordate, de aproximativ 4 miliarde lei. Soldul acestor credite a ajuns la 11,4 miliarde lei

Procesul de digitalizare accelerată a continuat și în anul 2021, fiind lansate soluții digitale adaptate nevoilor clienților, printre care:

- Credite de consum 100% online;
- Noi funcționalități în BT Pay, cum ar fi plata facturilor de utilități și emiterea de carduri de credite online;
- Abonamentele BT One sunt acum disponibile pentru toți clienții retail, inclusiv clienții existenți; la final de 2021 există peste 100 mii de astfel de abonamente atașate clienților noi.

### **Trezorerie**

Activitățile de trezorerie de la bancă sunt complementare celorlalte produse și servicii oferite clienților prin cele cinci linii de afaceri. Principiile și obiectivele strategice legate de activitatea de trezorerie sunt:

- Precauție: gestionarea excedentului de lichiditate BT, scadența activelor și datoriilor, structura ratei dobânzii și riscurile de piață la care este expusă banca, în conformitate cu pragurile de risc stabilite în Strategia de risc BT și/sau cu reglementările care guvernează sistemul bancar românesc;
- Dispersia: limitele de expuneri față de contraparte, care rezultă din toate tipurile de operațiuni specifice de trezorerie;
- Maximizarea veniturilor în condiții prudente și luând în considerare evoluția estimată multi-anuală a diverșilor indicatori macroeconomici de natură ciclică.

În linie cu creșterea numărului de operațiuni la nivelul întregii bănci a fost stimulată inclusiv activitatea de schimb valutar, unde veniturile nete au crescut la nivel consolidat cu aproape 21% față de 2020, ajungând la un nivel de 441 milioane lei în 2021.

# Sustenabilitate & ESG

- ESG este pentru BT un angajament, dar și un model de business
- Landscape-ul sustenabilității
- Angajamentul BT pentru creștere responsabilă
- Analiza de materialitate



# Sustenabilitate & ESG

Prin toate acțiunile la nivelul Grupului Financiar BT, inclusiv în 2021 focusul a fost generarea unui **impact pozitiv** în economie și societate, iar stakeholderii să contribuie la efectul de multiplicare a acestuia, cu atât mai mult cu cât a fost un nou an marcat de pandemie.

BT a continuat să contribuie la creșterea și consolidarea industriei bancare – pe de o parte, prin rezultate și inițiative, acces la servicii și produse pentru peste 3 milioane de clienți, iar pe de altă parte, printr-o nouă achiziție, Idea::Bank.

## ESG este pentru BT un angajament, dar și un model de business

Practic, am trecut de un model voluntar, început cu mulți ani în urmă, la o practică standardizată, prin

care raportăm progresul, ținând cont de legislația europeană și românească legată de respectarea criteriilor ESG.

Prezentarea indicatorilor nefinanciari ține cont de standardele Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016) și respectă prevederile Ordinului Ministerului Finanțelor Publice 3.456/2018 și Ordinului Băncii Naționale a României nr. 7/2016. Totodată, secțiunea *Evaluarea și managementul riscurilor și oportunităților asociate schimbărilor climatice* răspunde recomandărilor TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Informațiile reflectă modul în care Grupul Financiar BT gestionează temele materiale, așa cum au fost ele identificate în urma analizei de materialitate desfășurate în ianuarie – februarie 2022.

## Landscape-ul sustenabilitati

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Societate</b>          | <ul style="list-style-type: none"><li>• BT Susține spiritul antreprenorial românesc</li><li>• Contribuie la dezvoltarea și transformarea mai multor industrii</li></ul> |
| <b>Industria bancară</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• BT contribuie la creșterea industriei bancare</li><li>• Acces la servicii și produse</li><li>• Trendsetter</li></ul>            |
| <b>Comunitate</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>• BT dă ceva înapoi comunității</li><li>• BT, un bun cetățean și un bun vecin</li></ul>   |
| <b>Banca Transilvania</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Good business</li><li>• Human Banking</li></ul>   |

## Angajamentul BT pentru creștere responsabilă

Avem curaj să schimbăm lucrurile. Dar, pentru a le schimba, vrem să schimbăm gândul cu care construim orice, zi de zi, despre ce avem în jurul nostru: oameni, mediu, transparentă, etică și responsabilitate. Despre ce lăsăm în urmă și mai ales despre ce va urma. Aceasta este matematica noastră: #maimultdecatsbanking. Susținem visurile românilor. Creștem România.

## Analiza de materialitate

La nivelul Grupului Financiar BT, analiza de materialitate este baza raportării nefinanciare, de sustenabilitate, fiind procesul care ne ajută la identificarea temelor materiale. Practic, au fost consultați stakeholderii externi și interni pentru a evalua dimensiunea impactului economic, social și de mediu pe care îl are Grupul BT, prin prisma activității sale și a relațiilor de afaceri. Au fost primite 847 de răspunsuri, iar fiecare categorie de stakeholderi a avut o pondere egală în stabilirea notei finale.

### Rolul analizei de materialitate:

- reprezintă reperatele pentru raportarea de sustenabilitate
- ne ajută să înțelegem mai bine riscurile și oportunitățile care apar din perspectiva ESG
- contribuie la îmbunătățirea proceselor de implicare și dialog cu stakeholderii

### Temele materiale identificate sunt:

- Valoarea economică generată
- Conformare, etică și responsabilitate în afaceri
- Finanțare sustenabilă
- Politica privind achizițiile
- Managementul riscurilor
- Consumul de resurse și gestionarea deșeurilor
- Acțiuni împotriva schimbărilor climatice
- Acces la servicii financiare, incluziune și educație financiară
- Digitalizare și securitate cibernetică

- Angajator responsabil
- Investiții pentru comunități

## ESG - Environment. Grija pentru mediu

La nivelul sistemului financiar bancar impactul asupra mediului este generat de:

- proiectele pe care Banca Transilvania le finanțează și obiectivele legate de finanțarea sustenabilă
- activitatea administrativă din cadrul operațiunilor de zi cu zi generează impact asupra naturii

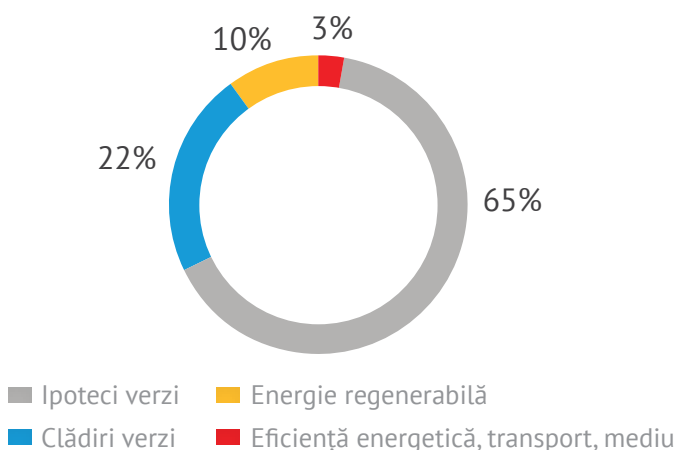
## Finanțarea sustenabilă

Trecerea la un model economic durabil reprezintă un obiectiv pentru care companiile din sectorul bancar joacă un rol extrem de important. În calitate de lider de piață al sistemului bancar din România, avem responsabilitatea de a dezvolta produse și servicii care să îi sprijine pe clienții noștri în această tranziție, finanțând proiecte cu impact de mediu și social pozitiv.

În 2021 am acordat credite verzi persoanelor juridice (Corporate și SME) în valoare de 538.140.533 lei pentru destinații care aduc beneficii mediului:

- construcții verzi: 340,46 mil. lei;
- producția de energie din resurse regenerabile (în special producția de curent electric): 153,87 mil. lei;
- eficiența energetică, credite pentru echipamente și utilaje care înlocuiesc altele și duc la o scădere de consum de energie cu minim 15%, în valoare de 33,5 mil. lei;
- transport: 9,8 mil. lei;
- finanțări speciale de mediu: 400 mii lei.

## Ponderea finanțărilor verzi pe sectoare în 2021, conform evaluării CAFI (Climate Assessment for Financial Institutions)



Încadrarea finanțărilor acordate companiilor în categorie verde se realizează prin intermediul unei aplicații informatice dedicate creditelor verzi (CAFI), dezvoltate de IFC și implementate în BT din 2020. Practic, pe baza unor criterii stabilite în acord cu cele mai bune practici, orice finanțare nouă ce are un potențial impact pozitiv asupra mediului este testată cu această aplicație și desemnată ca fiind o finanțare verde dacă și numai dacă se face dovada clară, prin calcule aferente, că generează un impact pozitiv asupra mediului.

Totodată, sub egida produselor de credit verzi din oferta pentru persoane fizice, am acordat 3.459 de credite pentru achiziționarea de imobile eco-friendly în valoare de peste 1 miliard de lei. Această realizare vine ca urmare a pioneratului nostru în ceea ce privește finanțarea verde: BT a fost unul dintre primii participanți în programul *Facilității de finanțare a economiei verzi din România* ("GEFF"), sprijinind familiile din România cu 37,7 milioane de euro pentru achiziționarea de imobile ecologice și 2,3 milioane de euro pentru achiziția de tehnologii ecologice pentru locuințele lor. Vom continua demersul nostru pentru achiziții responsabile, promovând principiul "buy local" și solidaritate cu companiile mici, locale.

În 2021 am continuat să lansăm produse și campanii verzi, fie că acestea sunt soluții pentru încurajarea unui stil de viață sănătos în rândul

clienților noștri, cum este Practic BT Verde, credit de nevoi personale, fie că am demarat campanii dedicate companiilor ce doresc să își eficientizeze afacerile prin demersuri de eficiență energetică.

La rândul nostru, suntem conștienți că o finanțare sustenabilă autentică înseamnă un mindset nou și un set de competențe dedicate. Deși poziționarea noastră strategică vizează finanțarea companiilor de dimensiuni mai reduse, credem cu tărie că fiecare dintre acestea, dintre noi, are relevanță în perspectiva de ansamblu asupra schimbărilor climatice. De aceea ne pregătim continuu și, în anul 2021, am realizat o serie de 26 de webinarii dedicate unui număr de aproape 1,000 de colegi ce pot sprijini clienții în demersurile lor de dezvoltare sustenabilă.

Suntem convinși că întregul nostru portofoliu de credite reflectă misiunea noastră și valorile apropiate de spiritul BT, și avem capacitățile de a trasa o strategie și obiective clare pe drumul sustenabilității și determinarea de a raporta informații transparente, relevante și care răspund rigorilor reglementărilor în domeniul acesta. Chiar dacă reglementările curente nu includ încă cuantificări ale finanțărilor ce contribuie la obiective sociale, Grupul Financiar BT va continua să sprijine antreprenoriatul din România, companiile la început de drum sau cele care își doresc să ajungă la nivelul următor, precum și sectoare din sfera socială: educația, sănătatea.

Hârtia, plasticul, deșeurile de echipamente electrice și electronice, deșeurile de baterii și acumulatori, dispozitivele de iluminat, cartușele de imprimantă, precum și deșeurile menajere sunt principalele materiale reziduale, incluse în procesul de gestionare a deșeurilor.

### Gestionarea deșeurilor

Banca Transilvania pune un mare accent asupra modului în care sunt gestionate deșeurile, urmărind modernizarea continuă a tuturor proceselor în vederea reducerii cantității de deșeurii generate,

în special prin reducerea consumului de resurse și prin colectarea selectivă și eficientă a deșeurilor.

Suntem conștienți de impactul semnificativ pe care plasticul îl are asupra mediului înconjurător. Din anul 2021, o bună parte din cardurile emise

au fost fabricate din plastic reciclat și elemente biodegradabile. Ne propunem să continuăm emiterea cardurilor fabricate din acest material, renunțând în totalitate la cardurile „clasice” din punctul de vedere a plasticului.

| <b>Deșuri reciclate (Banca Transilvania)</b> | <b>2021 (tone)</b> |
|--|--------------------|
| Materiale de ambalare (hârtie)               | 93,93              |
| Corpuri de iluminat                          | 0,12               |
| Uleiuri                                      | 0                  |
| Baterii                                      | 0,05               |
| Plastic                                      | 19,31              |
| DEEE   | 4,04               |

### **Consumul de energie electrică**

Toate activitățile angajaților BT presupun utilizarea energiei electrice - de la iluminatul birourilor, agențiilor și sucursalelor, până la asigurarea funcționalității echipamentelor.

#### **Cele mai importante măsuri pentru reducerea impactului asupra mediului:**

- Relocarea în sedii administrative cu certificări recunoscute în domeniu pentru impact redus asupra mediului (BREEAM);
- Iluminatul inteligent al clădirilor – sistem implementat în fiecare unitate BT renovată sau modernizată;

- Înlocuirea echipamentelor utilizate în activitățile zilnice cu unele mai performante energetic;
- Construcția/remodernizarea clădirilor pentru a avea locații eficiente din punct de vedere energetic;
- Înlocuirea echipamentelor destinate răcirii și încălzirii clădirilor cu unele mai performante;
- Instruirea angajaților pentru a avea o abordare/comportament adecvată/adekvat în ceea ce privește consumul energiei electrice.

### **Consumul total de combustibil din surse convenționale (combustibil pentru ardere în boilere, cuptoare, încălzitoare incineratoare, generatoare, autovehicule etc.)**

|                    | <b>2021</b> |
|--------------------|-------------|
| Tip de combustibil | [MJ]        |
| Benzină            | 15.179      |
| Motorină           | 15.136      |
| Gaz natural        | 446.616.000 |
| Energie electrica  | 681.044.364 |

## **Evaluarea și managementul riscurilor și oportunităților asociate schimbărilor climatice**

Impactul schimbărilor climatice și accelerarea inițiativelor la nivelul autorităților de reglementare, precum și la nivelul politicilor publice, contribuie la o preocupare din ce în ce mai mare a sectorului serviciilor financiare asupra identificării și gestionării riscurilor aferente.

BT a identificat următoarele riscuri asociate schimbărilor climatice:

- riscul fizic (secetă, inundații care afectează, de exemplu, companiile din sectorul agricol);
- riscul de tranziție (derivă din cerințe de reglementare sau necesități de investiții, costuri suplimentare cu taxe de poluare sau din necesitatea schimbării modelului de business pentru a acomoda schimbări ale comportamentului consumatorului către produse cu amprentă de carbon mai redusă).

Cum gestionăm riscurile asociate schimbărilor climatice:

- la nivel de client, în cadrul procesului de analiză a riscului de credit, analizăm și impactul riscurilor climatice asupra activității desfășurate de companie și măsura în care activitatea acesteia afectează mediul înconjurător (emisii în apă, aer, sol). Această analiză ține seama și de dimensiunea și complexitatea proiectului, activității companiei sau a finanțării solicitate;
- prin utilizarea listei de excluderi sectoriale, nefinanțând, spre exemplu, industria producătoare de energie pe bază de combustibil fosil. Astfel, BT nu are expunere pe sectorul de minerit/producție energie bazată pe combustibili fosili, în ultimii ani implementându-se o strategie de exit pe aceste domenii;
- prin cartografierea întregului portofoliu de finanțări în funcție de riscurile de mediu, social și guvernantă pentru fiecare sector de activitate (cum ar fi agricultura, construcțiile, transport etc.). În acest fel, identificăm măsurile necesare

de diminuare a potențialelor efecte negative a schimbărilor climatice.

Oportunitățile derivate din focusul tot mai mare asupra schimbărilor climatice și tendințelor aferente sunt legate de creșterea finanțărilor verzi, în domeniul energiei regenerabile, în sectorul agricultură (de exemplu, pentru sisteme de irigații), transport și mobilitate, construcții clădiri cu impact redus asupra mediului și proiecte de eficientizare energetică care, în cele din urmă, contribuie pozitiv atât la performanța companiilor pe care le sprijinim, cât și la un mediu mai curat, mai verde.

### **Parteneriate pentru mediu și comunitate**

Banca noastră s-a alăturat Fundației Conservațion Carpathia, recunoscută pentru inițiativele prietenoase cu mediul, prin care contribuie la îmbunătățirea vieții locuitorilor și la conservarea ecosistemului din zona Munților Făgăraș.

### **ESG – Society. Oamenii**

Ca parte a comunității, am continuat în 2021 să fim un bun cetățean, iar la nivel de societate, să susținem spiritul antreprenorial românesc și dezvoltarea/transformarea mai multor industrii.

Știm că, pentru a contribui la finanțarea unui viitor sustenabil, banca are nevoie de o echipă de profesioniști, cu valori puternice și în Spiritul BT. Pe de altă parte, suntem conștienți de rolul pe care îl jucăm la nivelul societății românești, de aceea ne implicăm pentru a contribui la bunăstarea comunităților locale.

### **Echipa BT**

În 2021, în echipa Grupului BT erau 11.314 angajați:

- 9.940 de angajați în echipele din România, dintre care 7.339 femei și 2.601 bărbați
- 1.374 de angajați în echipele din Moldova, dintre care 1.092 femei și 282 bărbați



## Politica de remunerare

- Un mediu de lucru susținut de o remunerare corectă contribuie la creșterea satisfacției angajaților, cu impact direct asupra retenției și fluctuației de personal. La nivelul fiecărei

companii din Grupul BT există o normă de remunerare care reglementează formele de remunerare care se aplică conform directivelor europene, transpuse apoi în legislația națională.

| Raportul dintre salariul minim de încadrare în companie și salariul minim existent la nivel național | Banca Transilvania |       | Victoriabank |       | BT Leasing Moldova |       |
|--|--------------------|-------|--------------|-------|--------------------|-------|
|  | Bărbăți            | Femei | Bărbăți      | Femei | Bărbăți            | Femei |
|  | 1,86               | 1,86  | 2,39         | 2,39  | 1,70               | 1,70  |

## Dezvoltarea angajaților

Ne dorim ca oamenii care lucrează în echipa băncii să aibă la dispoziție tot ce este necesar pentru a se putea dezvolta profesional și personal. Încurajăm dezvoltarea profesională continuă, oferindu-le angajaților atât programe de învățare interne, cât și externe. Ne asigurăm astfel că toți membrii echipei noastre evoluează și se dezvoltă în concordanță cu tendințele din sistemul bancar și cele mai bune practici din domeniu.

În 2021, au fost puse la dispoziția angajaților din Grupul Financiar BT un număr de 824 de module de training, cuprinzând atât formări necesare desfășurării activității (utilizare aplicații, aplicare metodologiei de lucru, abordare nouă de reglementare și legislative, competențe digitale), cât și programe de dezvoltare personală (de la agilitate emoțională la abilități de colaborare, gestionarea conflictelor și a situațiilor ce generează anxietate sau limbi străine). Participările la aceste formări au fost în număr record, peste 270.000 de accesări. Astfel, angajații Băncii Transilvania au beneficiat, în medie, de aproximativ 34 de ore de formare/angajat, iar la nivelul Grupului Financiar Banca Transilvania de aproximativ 30 de ore de formare/angajat. Colegii din Victoriabank au beneficiat, în medie, de aproximativ 30 de ore de training/angajat, în timp ce angajații BT Leasing Moldova au beneficiat în medie de 24 de ore de training/angajat.

## Diversitatea echipei Grupului Financiar BT

Obiectivul nostru este să avem un mediu de lucru corect și echitabil, caracterizat de diversitate, incluziune și egalitate de șanse - principii fundamentale pentru modul în care ne desfășurăm activitatea. În cadrul Grupului BT, Politica privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în vigoare din anul 2020, are rolul de a-i ghida pe angajați astfel încât aceștia:

- să înțeleagă ce înseamnă discriminarea și hărțuirea, care sunt rolurile și responsabilitățile lor și care sunt procedurile în cazul în care există îngrijorări legate de hărțuire;
- să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților și să se elimine orice formă de discriminare și de violență;
- să stabilească dispozițiile pentru aplicarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește accesul la muncă, promovare, formare profesională, condițiile de muncă, remunerarea și sistemele profesionale de securitate socială, precum și măsurile concrete de aplicare ale acestui principiu.

Pe lângă cadrul formal în vigoare, toți colegii au fost informați, prin punerea la dispoziție a unui modul de training dedicat egalității de șanse, despre principiile de bază privind nediscriminarea pe bază de gen.

### Numărul total de angajați în funcție de vârstă, gen și categorie (România)

| România                       | Bărbați    |              |            |              | Femei        |              |            |              |
|-------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
|                               | <30        | 30-50        | >50        | Total        | <30          | 30-50        | >50        | Total        |
| Primul nivel de management    | 0          | 12           | 3          | 15           | 0            | 6            | 4          | 10           |
| Al doilea nivel de management | 0          | 6            | 2          | 8            | 0            | 6            | 2          | 8            |
| Alte poziții de management    | 4          | 396          | 68         | 468          | 6            | 600          | 149        | 755          |
| Specialiști - centrală        | 307        | 844          | 118        | 1,269        | 641          | 1,617        | 188        | 2,446        |
| Specialiști- sucursală        | 208        | 567          | 66         | 841          | 1,037        | 2,747        | 336        | 4,120        |
| <b>Total</b>                  | <b>519</b> | <b>1,825</b> | <b>257</b> | <b>2,601</b> | <b>1,684</b> | <b>4,976</b> | <b>679</b> | <b>7,339</b> |

| Numărul de angajați cu dizabilități, pe fiecare categorie | 2021      |           |              |          |                    |          |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|--------------------|----------|
|   | România   |           | Victoriabank |          | BT Leasing Moldova |          |
|   | Bărbați   | Femei     | Bărbați      | Femei    | Bărbați            | Femei    |
| Primul nivel de management                                | 0         | 0         | 0            | 0        | 0                  | 0        |
| Alte poziții de management                                | 0         | 2         | 1            | 0        | 0                  | 0        |
| Specialiști - centrală                                    | 5         | 12        | 1            | 1        | 0                  | 0        |
| Specialiști- sucursală                                    | 6         | 14        | 0            | 7        | 0                  | 0        |
| <b>Total</b>  | <b>11</b> | <b>28</b> | <b>2</b>     | <b>8</b> | <b>0</b>           | <b>0</b> |

| Angajați în poziții de senior management recrutați din comunitățile locale | 2021    |     |              |    |                    |   |
|--|---------|-----|--------------|----|--------------------|---|
|  | România |     | Victoriabank |    | BT Leasing Moldova |   |
|  | Număr   | %   | Număr        | %  | Număr              | % |
|  | 25      | 100 | 2            | 40 | 0                  | 0 |

În cazul Banca Tansilvania și Victoriabank, senior managementul este reprezentat de membrii Comitetului Conducătorilor, iar în cazul subsidiarelor, de director și director adjunct.

Comunitate locală = România/Republica Moldova

## Implicarea în comunitate

Strategia noastră de implicare în comunitate are la bază cinci direcții:

- Susținerea economiei românești și a antreprenorilor
- Implicarea în viața comunității din care BT face parte
- Susținerea ideilor noi
- Facilitarea accesului comunităților la informații, *know-how*
- Suport, solidaritate

Politice și procedurile prin care acordăm sponsorizări se află în responsabilitatea Direcției de Marketing, Comunicare și PR. Principalele sectoare pe care le susținem sunt: cultural, artistic, de învățământ, științific – cercetare fundamentală și aplicată, umanitar, religios, filantropic, sportiv, al protecției drepturilor omului, medico-sanitar, de asistență și servicii sociale, de protecția mediului, social și comunitar, de reprezentare a asociațiilor profesionale, precum și de întreținere, restaurare, conservare și punere în valoare a monumentelor istorice. Totodată, sucursalele băncii primesc anual un buget alocat pentru sponsorizări pe care îl pot folosi în concordanță cu normele interne, pentru proiecte și inițiative cu impact pe plan local. Pragurile de sponsorizare și sucursalele care primesc aceste fonduri se vor aproba anual, în ședința Comitetului Conducătorilor.

## Banca Transilvania

Valoarea totală a bugetului de investiții:

27 mil. lei

Numărul total de proiecte susținute: 125

Numărul total de organizații partenere: 115

Subsidiarele Grupului Financiar BT își gestionează bugetul de investiții cu respectarea principiilor strategiei la nivel de grup, însă au flexibilitate în susținerea diverselor proiecte:

|                                  | Valoarea totală a bugetului de investiții |
|----------------------------------|---|
| BT Asset Management              | 270.000 lei                               |
| BT Direct                        | 775.000 lei                               |
| BT Improvement Credit Collection | 100.000 lei                               |
| BT Mic                           | 700.000 lei                               |
| BT Leasing                       | 1.020.000 lei                             |

### Achiziții: în 2021, 90% din cheltuielile cu furnizorii au fost făcute cu furnizori locali

În cadrul Grupului BT, procesul de achiziții este reglementat intern prin *Norma și procedura de achiziții de lucrări*, de bunuri și servicii în Banca Transilvania, actualizate și modificate în 2020, respectiv 2021. Produsele și serviciile achiziționate sunt împărțite în mai multe categorii, precum: Investiții și Logistică, IT, Resurse Umane, Marketing și Comunicare, Securitatea Informației, Retail, Servicii Juridice.

- De regulă, achizițiile se fac prin alegerea furnizorului în baza a cel puțin trei oferte obținute de la același număr de ofertanți diferiți și independenți. Procesul de selecție a furnizorilor de bunuri și servicii se derulează utilizând aplicația Oracle Fusion Cloud Procurement, implementată în 2020.
- Pentru contractele de achiziție bunuri sau servicii noi a căror valoare estimată depășește o anumită limită este necesară aprobarea Direcției Conformare - Serviciul Administrarea Riscului de Conformitate, cu privire la existența unor potențiale conflicte de interese și a riscului reputațional.
- În procesul de selectare sau verificare a furnizorilor noi, Certificarea ISO14001 reprezintă o componentă importantă a criteriilor de evaluare calitativă a furnizorilor de bunuri și servicii. În 2021, 15 furnizori au fost evaluați pe baza unui criteriu ce a vizat existența acestei certificări. În perioada următoare, un proces similar urmează să fie implementat și la Victoriabank.

În 2021, nu au existat schimbări semnificative în localizarea lanțului de furnizori.

## Cheltuieli cu furnizorii ale Grupului BT în România

|       | Cheltuieli furnizori locali | Cheltuieli alți furnizori | Total            |
|-------|-----------------------------|---------------------------|------------------|
| Total | 1.177.963.820,49            | 88.088.465,33             | 1.266.052.285,82 |

### Suștinerea educației prin finanțări cu garanție europeană

În 2021, Grupul BT a continuat să susțină educația prin finanțarea școlilor și grădinițelor private. Prin BT Mic a lansat *Creditul pentru educație*, destinat susținerii antreprenorilor care gestionează o școală sau o grădiniță privată. Împrumutul înseamnă acces, în doar câteva zile, la sume de până la 200.000 de lei, cu garanție europeană. Lansarea a avut loc într-o perioadă cu provocări pentru școli și grădinițe, pentru educație în general, cu atât mai mult cu cât accesul la finanțare pe această nișă este limitat. Soluția financiară a fost, de asemenea, un mesaj de încredere pentru antreprenorii care, în ciuda contextului pandemiei, au planuri de viitor, contribuind astfel la dezvoltarea educației în România.

### Suștinerea proiectelor pentru comunitățile de cartier din București

Alături Fundația Comunitară București, în 2021 a fost lansată inițiativa *Inclusiv în cartier*, pentru susținerea proiectelor în comunitățile de cartier. Valoarea totală a programului de finanțare a fost de 50.000 de euro, pentru proiecte care desfășoară activități în domeniile: educație, social și/sau mediu, într-un cartier din București. Modul în care funcționează un cartier, și apoi orașul, are un impact direct asupra calității vieții și bunăstării locuitorilor săi. Sentimentul de apartenență se reflectă și în frecvența și calitatea interacțiunilor sociale și a legăturilor personale în cadrul comunității, în disponibilitatea implicării în acțiuni comune.

### BT a pus antreprenorii pe hartă pentru a susține afacerile de cartier din București

Banca Transilvania a lansat în 2021 o nouă inițiativă [Bucureștiul Întreprinzător](#), platformă online despre oamenii și ideile de business care au transformat capitala în cel mai întreprinzător oraș din România. Este vorba de harta business-urilor din București, cu branduri de cartier apreciate, care pot fi înscrise online pentru a fi cât mai cunoscute. Prin *Bucureștiul Întreprinzător 3.0*, banca și-a propus să contribuie la consolidarea sentimentului de apartenență la cele 17 cartiere cuprinse în campanie. Din același motiv, campania cuprinde inclusiv mesaje vizuale care vor ajunge la business-urile bucureștene, în linie cu *brandul, poziționarea* fiecărui cartier din care fac parte: cartierul Piața Victoriei – Toate drumurile duc la Victorie(i), Băneasa – Mon glamour, Colentina – Un bazar local cu fler internațional, Berceni – La stradă e sufletul comerțului, Pipera – Tunari – Un festival de business etc. De asemenea, o parte dintre afacerile înscrise online în platforma Bucureștiul Întreprinzător au fost promovate de bancă, prin canalele proprii de comunicare. BT a continuat astfel inițiativele începute în 2020, [#CumparaDeLangaTine](#) și [CumparaDeLaoAfacereMica](#), prin care și-a propus să solidarizeze românii pentru a susține afacerile locale. 85% dintre locuitorii din București preferă să cumpere de la business-uri aflate în proximitatea locuinței, conform unui studiu realizat de Reveal Marketing Research și BT.

## **Aducem românii aproape prin call center dedicat și soluții de banking la distanță**

Facilităm accesul românilor de pretutindeni la serviciile noastre și la asistența oferită de echipa Call Center prin lansarea, în 2021, a unui număr de telefon dedicat, +40264 303 003. Asistența este în română și engleză, non-stop pentru cele mai folosite produse și servicii (carduri, BT Pay și BT24/NEO Internet Banking și Mobile Banking), respectiv în intervalul 8.00 – 20.00, zilnic, pentru

informații despre conturi, credite sau informații generale. Contactarea băncii prin numărul universal de Call Center (+40264 308 028), de pe un număr de telefon din străinătate, asigură direcționarea automată spre numărul de telefon dedicat diasporei. De asemenea, BT oferă aproximativ 70 de servicii pentru banking la distanță.

Informații despre governanța corporativă, ca parte din ESG, sunt detaliate în cadrul capitolului 9 al acestui raport.

# Oamenii de la BT. Managementul resurselor umane

- Cifrele înseamnă oameni
- Sănătatea, protecția și siguranța angajaților
- Dezvoltare personală
- Evaluarea performanței
- Beneficii
- Recrutare
- Politica de remunerare

# Oamenii de la BT. Managementul resurselor umane

Prioritățile Direcției Resurse Umane, în contextul generat de pandemie, au continuat să fie și în 2021 sănătatea, protecția și siguranța angajaților și a familiilor acestora, selecția și recrutarea de calitate, dezvoltarea profesională și personală continuă a tuturor persoanelor din echipă (a crescut exponențial numărul de ore de instruire în mediul online), managementul carierei pentru persoanele cu potențial, dezvoltarea aptitudinilor de management și leadership pentru toate nivelele de coordonare și conducere. Toate acestea au avut impact decisiv în performanța băncii, în creșterea retenției și angajamentului angajaților față de bancă.

## Cifrele înseamnă oameni

- Număr total de angajați ai băncii: 9.337 de persoane
- Număr de angajați activi ai băncii: 8.651 de persoane
- Vârsta medie: 37 de ani
- 74% femei și 26% bărbați
- Rulaj de personal (2021 vs 2020): 12%

## Sănătatea, protecția și siguranța angajaților

Pandemia generată de SARS-COV-2 a accelerat dezvoltarea rapidă și eficientă a programului **Health & Wellbeing**, implementat în Grupul Financiar Banca Transilvania. Abordarea a fost în sprijinul prevenției încă de la debutul pandemiei, prin măsuri care să securizeze angajații pe toate planurile: social, emoțional, profesional, financiar și familial. *Over-delivering on our colleagues expectations* a fost strategia băncii în 2021 în ceea ce privește resursele umane. Echipa BT din agenții și sucursale a fost la dispoziția clienților permanent, iar angajații din Centrala băncii au lucrat în sistem hibrid.

Prin proiectul **#SafePeopleofBT** au fost derulate o serie de acțiuni pentru menținerea sănătății angajaților, în toate formele acesteia, cu o abordare holistică:

- Sănătatea fizică: pe lângă programele existente (ex. abonamentul medical, programul Screening-ul salvează vieți, servicii de RMN, CT și de kinetoterapie). Au fost implementate o serie de acțiuni adaptate contextului: telemuncă, măsuri de protecție față de infectarea cu SARS-COV-2, testarea PCR și rapidă a angajaților, acordarea unei prime pentru colegii vaccinați, achiziția de concentratoare de oxigen, comunicări specifice săptămânale, interviuri cu specialiști din domeniul medical și psihologic, sesiuni de *workout* cu personal trainer intern, campanie de vaccinare anti-gripală etc.
- Sănătatea emoțională: consiliere psihologică, terapie cognitivă, implementarea kit-ului pentru menținerea echilibrului emoțional, sesiuni de *mindfulness*, yoga, webinarii de agilitate emoțională etc.

## Program destinat menținerii echilibrului emoțional

A început în 2020, după ce pandemia COVID-19 a adus pe agenda HR o serie de subiecte, printre care și modul în care poate ajuta sau interveni pentru reducerea ambiguității, anxietății, stresului și identificarea unor modalități de gestionare eficientă a problemelor. Au fost adăugate următoarele, în 2021:

- Servicii de terapie și asistență psihologică pentru probleme legate de anxietate, stres etc. Gradul de accesare a acestora a crescut de aproape 5 ori în 2021 față de 2020.
- O serie de articole și sfaturi din aria psihologiei, sub umbrela Wellbeing, care pot fi accesate pe intranetul băncii (BT Hub).

## Dezvoltare personală

Banca Transilvania și-a asumat în continuare un rol esențial privind dezvoltarea profesională a angajaților săi.

Au fost înregistrate cifre record privind participarea la programele de dezvoltare: peste 272.000 de participări cumulate: classroom, webinarii, e-Learning. Cele mai multe au fost despre competențe hard skills (97%), și anume cunoștințe legate de produse și servicii, aplicații, fluxuri de lucru, abilități specifice (analiză financiară, proiect management, juridic, IT etc.)

### Programe de dezvoltare dedicate angajaților

Pe lângă programele deja implementate în bancă, referitoare la nevoi specifice din zona hard skills (produse, servicii, creditare, metodologii/fluxuri de lucru, platforme și aplicații software etc.), au fost dezvoltate o serie de programe care adresează nevoi de dezvoltare din zona soft skills. Prin implementarea programului Learn from Home (în 2021), aproape 1.500 de angajați BT au avut acces la cursuri.

### Climat organizațional. BT Employee Experience Index

Preocupați în permanență de construirea unui climat organizațional cât mai bun și de a face din Banca Transilvania un loc de muncă unde angajații vin cu plăcere, BT a continuat derularea studiului BT Employee Experience Index (BT EEI). Acesta are frecvență bianuală și trei obiective principale:

- măsurarea scorului Net Promoter Score de angajator (eNPS);
- măsurarea calității interacțiunii dintre manageri și membrii echipelor pe care aceștia le coordonează;
- colectarea unor propuneri/recomandări care pot crește gradul de mulțumire al angajaților.

Informațiile colectate în urma analizării datelor au ajutat banca să vină cu acțiuni punctuale pentru

angajați. Au fost primite aproape 5.000 de sugestii, din care au fost prioritizate cinci inițiative cu impact, care au fost implementate în a doua jumătate a anului trecut. Rata de participare a angajaților din cadrul Grupului Banca Transilvania a fost 88% în cadrul studiului derulat în iulie-august 2021.

## Evaluarea performanței

În 2021 procesul de evaluare a performanței angajaților a continuat să fie adus mai aproape de oameni, și în acest sens am dezvoltat în platforma specifică existentă noi funcționalități. Procesul de management al performanței urmează să fie revizuit în 2022, scopul fiind acela de a-l face și mai flexibil, în timp real, de a viza oamenii și rezultatele acestora, cu accent pe creșterea continuă și rapidă de competențe, prin re-skilling și up-skilling sau alte metode de dezvoltare.

## Beneficii

La Banca Transilvania, una dintre preocupări este construirea unor mecanisme de motivare a angajaților, pentru a fi locul unde oamenii au ocazia să învețe, să crească și să se simtă mai bine în echipă.

### Câteva exemple:

- În urma propunerilor primite de la persoane din echipa băncii și a deciziilor luate de managementul BT, din 2021 echipa are un beneficiu financiar nou, **100 euro suplimentar pe an/angajat, cu posibilitatea direcționării**, la alegere, fie către pensia facultativă Pilon III, fie către o asigurare medicală (care acoperă inclusiv riscul de îmbolnăvire cu Covid-19).
- **Screening-ul salvează vieți:** program de prevenție a celor mai frecvente tipuri de cancer, dezvoltat și derulat împreună cu Rețeaua de Clinici Regina Maria, a continuat și în anul 2021. Banca Transilvania este singura companie din România care desfășoară un astfel de program disponibil pentru toți angajații săi, iar



toate investigațiile din program se efectuează gratuit. În 2021, au fost efectuate peste 1.200 de screening-uri, în urma cărora, în cazurile în care au fost detectate modificări celulare, care au fost tratate la timp, au fost salvate vieți.

- Pentru angajații BT, a fost creată pe platforma internă de comunicare (BTHub) o pagină dedicată – *Pentru Tine* - unde au fost postate toate materialele adresate colegilor, grupate pe trei dimensiuni principale: sănătate fizică/sănătate financiară/sănătatea minții. De asemenea, pentru copiii angajaților a fost creată o secțiune dedicată, numită *Pentru Tine și Copilul Tău*, care cuprinde o colecție de materiale și site-uri utile din domenii diverse, precum: Artă și cultură, Teatru, Games & Art & Craft, Sport, călătorii virtuale, etc.

## Recrutare

Aducerea de oameni noi în echipa BT a reprezentat și în anul 2021 o prioritate în agenda Direcției Resurse Umane, pe profilul acesta: abilități bune de colaborare, autonomie, grijă pentru client și adaptabilitate.

În anul 2021, am continuat o serie de proiecte cu impact în zona de recrutare/retenție/engagement:

- *Planul de carieră BT* este dezvoltat pentru a asigura predictibilitate și transparență posibilităților de promovare și evoluție profesională în BT. Acest program este activ în rețeaua BT, de el beneficiind în 2021 peste 700 de angajați.
- *GROW X(perience)* este un proiect de mapare a competențelor profesionale și de creare a planului de carieră pentru toate posturile din BT, pentru a contribui la formarea unor echipe motivate și performante.
- *Internship BT*:
  - *Hai la practică, cu ZÂMBT* este unul dintre programele de internship din fonduri europene, care se derulează în perioada 2020 – 2022. Din program fac parte 325 de studenți (nivel licență și masterat) din 10 centre universitare,

dar și 325 de tutori din rețea și din Centrala băncii. În 2021 au participat peste 160 de studenți din diverse centre universitare, fiind peste 5.300 de aplicații și 600 de interviuri de selecție.

- *Internship pe diferite arii*: juridic, audit și front office: aproape 50 de participanți, dintre care peste 30 au rămas în cadrul BT.
- *BTransformers* este un program de reskilling dedicat angajaților BT prin care participanții au învățat metodologiile & tehnologiile folosite în aria tehnică a băncii și au fost susținuți să facă o schimbare în carieră. Obiectivul acestui program este reconversia profesională către trei domenii, prin intermediul cursurilor susținute de Școala Informală de IT: Business Analyst (BA), Testare Automată (QA Automation) și Testare Manuală (QA Manual). Au fost peste 200 de aplicații și peste 50 de angajați BT selectați în program.
- *Extinderea zonei geografice pentru recrutare IT și înființarea Hub-urilor de IT în Oradea, Alba Iulia, Suceava și Constanța.*
- *Program destinat părinților care revin din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului* Proiectul este destinat angajaților BT care sunt părinți și care revin la birou din concediul pentru îngrijirea copilului, iar beneficiul este integrarea treptată a angajatului după o absență de aproximativ 2 ani. Părinții au în prima lună de la revenire un program flexibil.

## Politica de remunerare

Politica de remunerare este aprobată de Consiliul de Administrație. Banca asigură o remunerare corectă și competitivă, cu respectarea strictă a competențelor și performanțelor, cu două componente, corect proporționate: componenta fixă și componenta variabilă.

- **Remunerația fixă** reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională, astfel cum sunt prevăzute în fișa postului unui angajat, ca parte a termenilor de angajare. Este suficient de consistentă și reprezintă o proporție suficient de mare în

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.

- **Remunerația variabilă** reflectă o performanță sustenabilă și ajustată la risc, precum și performanță care excede performanța necesară pentru a îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului angajatului, ca parte a termenilor de angajare. Remunerația variabilă nu este

garantată sau reportată în mod automat de la un an la altul. Mecanismele de distribuire a componentei variabile nu garantează acordarea de sume pe parcursul a mai multor ani. Remunerarea variabilă este supusă unui proces anual, echitabil, de revizuire.

Banca ține seama de prevederile Regulamentului BNR nr. 5/2013, cu modificările și completările ulterioare, Directivei (UE) nr. 36/2013 și ale Regulamentului delegat (UE) nr. 923/2021.

# Managementul riscului

- Riscul de credit
- Riscul de lichiditate și de finanțare
- Riscul operațional
- Riscul de piață
- Riscul de rată a dobânzii din activități în afara portofoliului de tranzacționare
- Riscul reputațional
- Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier
- Riscul strategic
- Riscul sistemic
- Riscul de conformitate
- Adecvarea capitalului
- Auditul intern și extern



# Managementul riscului

Obiectivul Grupului Financiar Banca Transilvania în ceea ce privește administrarea riscurilor este integrarea apetitului la risc *mediu-scăzut* asumat în cadrul procesului decizional, prin promovarea unei alinieri adecvate a riscurilor asumate, capitalului disponibil și țintelor de performanță, ținând cont în același timp de toleranța atât la riscurile financiare, cât și la cele non-financiare.

În determinarea apetitului, capacității și toleranței la risc, Grupul BT ține cont de toate riscurile materiale la care este expus având în vedere specificul activității sale, modelul de afaceri, obiectivele strategice și operaționale, precum și cerințele de capital și lichiditate aplicabile, propriile capacități de administrare și control a riscurilor, precum și constrângerile sale în materie de reglementare, fiind influențat preponderent de riscul de credit.

Cadrul de administrare al riscurilor existent la nivelul Grupului BT se bazează pe următoarele principii, care se aplică tuturor activităților și tipurilor de risc:

- existența unei culturi solide privind administrarea riscurilor, extinsă atât la nivelul structurilor Grupului BT, cât și la nivelul liniilor de activitate;
- protecția stabilității financiare: Grupul BT controlează riscurile pentru a limita impactul evenimentelor potențial adverse asupra capitalului și profitabilității;
- limitarea asumării excesive de riscuri;
- asigurarea unei baze de capital și de finanțare solide și sustenabile;
- perspectivă independentă: funcția de administrare a riscului este structurată pentru a identifica, evalua, monitoriza și raporta riscul; funcția de administrare a riscului precum și funcțiile de conformitate și de audit intern operează independent de liniile de activitate

pe care acestea le monitorizează și controlează, pentru a asigura integritatea proceselor de control ale băncii;

- diversificarea portofoliilor pentru a evita concentrările excesive;
- limitarea concentrărilor și a volatilității surselor de venit;
- abordare omogenă și o urmărire globală a riscurilor la nivelul Grupului BT;
- respectarea normelor și reglementărilor impuse de autoritățile naționale și internaționale în domeniu;
- existența unor planuri de continuitate operațională a activităților bancare;
- elaborarea și revizuirea periodică a planului de redresare la nivelul grupului financiar;
- Grupul BT nu desfășoară activități în jurisdicții care reduc transparența, de tip *off shore*, sau prin intermediul unor structuri care reduc transparența.

Managementul riscurilor este parte a tuturor proceselor decizionale și de afaceri în cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania, iar în acest sens, conducerea:

- Evaluatează continuu riscurile la care este sau poate fi expusă activitatea, care pot afecta atingerea obiectivelor sale și ia măsuri cu privire la orice modificare a condițiilor în care acesta își desfășoară activitatea;
- Asigură existența unui cadru adecvat de administrare a activității în cadrul Grupului BT, luând în considerare atât factorii interni (complexitatea structurii organizatorice, natura activităților desfășurate, calitatea personalului și nivelul fluctuației personalului), cât și factorii externi (factori macro-economi, schimbări legislative, schimbări legate de mediul concurențial în sectorul bancar, progrese tehnologice).

- Identifică riscurile: expunerea băncii la riscurile inerente afacerii prin operațiunile și tranzacțiile zilnice (inclusiv operațiuni de creditare, dealing, activitate pe piața de capital, administrare active și alte activități specifice) este identificată și agregată prin infrastructura de management al riscului implementată în cadrul grupului;
- Evaluează/măsoară riscurile: este realizată o evaluare a riscurilor identificate prin modele și metode de calcul specifice, precum un sistem de indicatori și limite de risc aferente, o metodologie de evaluare a evenimentelor de risc posibil a fi generatoare de pierderi, o metodologie de provizionare aferentă riscului de credit, calcule estimative privind evoluțiile viitoare a valorii activelor etc.
- Monitorizează și controlează riscurile: politica și procedurile implementate pentru un management eficient al riscului au capacitatea de a tempera riscurile inerente afacerii. Există implementate proceduri de supervizare și aprobare a limitelor de decizie și tranzacționare pe persoană/unitate/produs etc. Aceste limite sunt monitorizate zilnic/săptămânal/lunar, în funcție de specificul și derularea operațiunilor;
- Raportează riscurile: pentru categoriile de riscuri specifice au fost stabilite mecanisme de raportare periodică și transparentă, astfel încât conducerea și toate structurile relevante să beneficieze în timp util de rapoarte precise, concise, inteligibile și semnificative, dar și să poată face schimb de informații irelevante privind identificarea, măsurarea sau evaluarea și monitorizarea riscurilor;
- Calculează și evaluează capitalul intern și necesitățile de capital intern: pentru evaluarea adecvării capitalului intern la riscuri, banca identifică și evaluează toate riscurile semnificative la care este sau poate fi expusă și evaluează continuu capitalul intern și necesitățile de capital intern, pentru acoperirea nevoilor de activitate ale băncii și a riscurilor aferente, inclusiv prin intermediul testelor de stres.

Cadrul de administrare a riscurilor include reglementări interne, limite de risc și mecanisme de control a riscurilor, adaptate pentru buna funcționare, soliditatea financiară, baza de capital și obiectivele strategice ale instituției de credit, care asigură în mod corespunzător, la timp și continuu identificarea, evaluarea, monitorizarea, diminuarea și raportarea riscurilor aferente activităților băncii, ca ansamblu, precum și la nivel de linii de business (Large Corporate, Mid-Corporate, IMM, micro și retail).

Principalele categorii de risc la care Grupul BT este expus sunt:

- Riscul de credit;
- Riscul de lichiditate și finanțare;
- Riscul operațional;
- Riscul de piață;
- Riscul de rată a dobânzii din activități în afara portofoliului de tranzacționare;
- Riscul reputațional;
- Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier;
- Riscul strategic;
- Riscul sistemic;
- Riscul de conformitate.

## **Riscul de credit**

Cadrul administrării riscului de credit este actualizat și îmbunătățit periodic, fiind conceput pentru a acoperi toate expunerile de credit în activitatea bancară și cuprinde, printre altele, următoarele componente de bază:

- Un sistem de evaluare a riscurilor pentru produse noi de creditare/modificări semnificative a unor produse existente;
- Metodologia de acordare a creditelor care să asigure crearea unui portofoliu de credite sănătos;
- Sisteme informatice integrate de gestiune a relației cu clienții și origine credite, atât pentru creditele acordate persoanelor juridice, cât și pentru creditele acordate persoanelor fizice;

- Proces eficace de rating al riscului de credit care surprinde nivelul variabil, natura și factorii determinanți ai riscului de credit care se pot manifesta de-a lungul timpului, care asigură în mod rezonabil faptul că toate expunerile din creditare sunt monitorizate corespunzător și că ajustările pentru pierderile așteptate din creditare (ECL) sunt măsurate adecvat;
  - Un proces de validare a modelelor, în cadrul aferent fiind definite: structura procesului de validare a modelelor în ceea ce privește responsabilitatea și raportarea, reglementările interne privind evaluarea și aprobarea modificărilor aduse modelelor, cât și raportarea rezultatelor validării modelului;
  - Un sistem de evaluare a expunerii la riscuri prin tranzacțiile efectuate;
  - Metodologia de stabilire a prețurilor în funcție de risc;
  - Un proces eficient de management activ al portofoliului de credite, care include un sistem adecvat de raportare;
  - Limite de concentrare pe client/grup de clienți/produse/regionale/sectoriale/furnizori de garanții/tipuri de garanții;
  - Mecanism proactiv de administrare a riscului de fraudă;
  - Metodologie de depistare timpurie a creșterilor reale sau potențiale ale riscului de credit;
  - Metodologie de monitorizare/revizie a creditelor post-acordare;
  - Procese aplicate în mod sistematic și consecvent pentru a stabili ajustări adecvate pentru pierdere în conformitate cu reglementările contabile aplicabile aferente riscului de credit;
  - Îmbunătățirea continuă a proceselor de colectare a creditelor restante;
  - Metodologie de *backtesting* privind adecvarea parametrului probabilității de *default*, stării de nerambursare și nivelului provizioanelor aferente portofoliului de credite al băncii.
- pierderi în funcție de tipul expunerii urmăresc în special:
- să includă un proces robust, proiectat pentru a mări capacitatea BT de a identifica nivelul, natura și factorii determinanți ai riscului de credit la momentul recunoașterii inițiale a expunerii din creditare, dar și a asigura că modificările ulterioare ale riscului de credit pot fi identificate și cuantificate;
  - să includă criteriile care să ia în considerare impactul informațiilor anticipative, inclusiv al factorilor macroeconomici;
  - să includă un proces pentru evaluarea gradului de adecvare a intrărilor și ipotezelor semnificative, aferente metodei alese de determinare a nivelului ECL;
  - să ia în considerare factorii interni și externi relevanți care pot afecta estimările ECL;
  - să asigure că estimările ECL încorporează informații anticipative, inclusiv factori macroeconomici, care nu au fost deja luate în calculul ajustărilor pentru pierderi măsurate la nivel de expunere individual;
  - să implice un proces pentru evaluarea gradului de adecvare globală a ajustărilor pentru pierderi în conformitate cu reglementările contabile relevante, inclusiv o revizuire periodică a modelelor ECL.

Administrarea riscului de credit la nivelul Grupului BT se realizează prin:

- Organizarea unui sistem propriu de norme și proceduri în domeniu, cu capacitatea să creeze cadrul normativ care, aplicat în procesul de creditare, permite evitarea sau minimizarea declanșării riscurilor; dezvoltarea/îmbunătățirea cadrului procedural de management al riscului de creditare (strategia, politicile, normele privind administrarea riscului de credit); îmbunătățirea permanentă a activității de aprobare/acordare a creditelor;
- Menținerea unui proces adecvat de administrare, control și monitorizare a creditelor;

Metodologiile folosite pentru evaluarea riscului de credit și determinarea nivelului ajustărilor pentru

- Structura organizatorică a băncii: există departamente și comitete cu rol în supravegherea și administrarea riscului de credit.

Apetitul la riscul de credit stabilit *a priori* pentru anul 2021 a fost *mediu-scăzut*.

## Riscul de lichiditate și de finanțare

Apetitul la riscul de lichiditate pentru anul 2021 a fost stabilit *scăzut*, ținând cont de corelația structurală a activelor și pasivelor băncii. Scopul gestiunii riscului de lichiditate îl reprezintă obținerea randamentelor scontate ale activelor prin fructificarea excedentelor temporare de lichidități și alocarea eficientă a resurselor atrase de la clientelă, în contextul unui management corespunzător, asumat conștient și adaptat condițiilor de piață și cadrului legislativ actual. Gestiunea lichidității se realizează centralizat și are ca scop îmbinarea cerințelor prudențiale cu cerințele de profitabilitate.

În managementul lichidității, Banca Transilvania aplică o serie de principii care privesc calitatea, maturitatea, diversitatea și gradul de risc al activelor, stabilind totodată seturi de limite atent monitorizate pentru asigurarea respectării principiilor și totodată a randamentelor dorite (concentrare, active lichide, eligibile etc).

În vederea gestiunii sănătoase a riscului de lichiditate, BT urmărește permanent atragerea de lichidități prin operațiunile de trezorerie, finanțări externe, piețe de capital etc., ținând cont de factori precum: rating-ul emitentului, maturitatea și dimensiunea emisiunii și piețele pe care se tranzacționează.

Managementul operativ (*intraday*) al lichidității este realizat prin totalitatea operațiunilor efectuate de către compartimentele implicate ale băncii, astfel încât să se asigure toate decontările/plățile asumate de bancă în nume propriu sau în numele

clienților, în lei sau valută, pe cont sau în numerar în limitele interne, legale, obligatorii.

De asemenea, BT ține cont de o rezervă de lichiditate, cu scopul de acoperire a nevoii suplimentare de lichiditate care poate apărea pe o perioadă scurtă de timp, în condiții de stres, testate periodic pe baza a diferite scenarii de criză.

Pe parcursul anului 2021, banca a înregistrat nivele foarte bune ale indicatorilor de lichiditate demonstrând astfel o poziție solidă, bucurându-se de o lichiditate mai mult decât confortabilă într-un context economic general fragil.

De asemenea, se urmărește:

- Corelarea ritmurilor de creștere resurse/plasamente;
- Diversificarea gamei de instrumente utilizate și a sistemelor informatice, corelate cu apetitul la risc al instituției;
- Urmărirea indicatorului de acoperire a necesarului de lichiditate (LCR);
- Alocarea adecvată a capitalului.

## Riscul operațional

Riscul operațional reprezintă riscul ca practicile, politicile și sistemele interne să nu fie adecvate pentru a preveni apariția unei pierderi, din cauza condițiilor de piață sau a dificultăților operaționale.

Obiectivul administrării riscului operațional este de a asigura cadrul general și direcțiile de acțiune pentru stabilirea unui management complet al acestui risc în cadrul Grupului BT, prin integrarea unui sistem specific de gestiune în procesele curente de management al riscului. BT urmărește îmbunătățirea continuă a proceselor de management a riscurilor acționând în direcția unui sistem de management a riscurilor integrat pentru a susține procesul de luare a deciziilor.

Cadrul de administrare a riscului operațional implementat la nivelul Grupului este în concordanță

cu obiectivele de afaceri stabilite și apetitul la risc asumat, precum și cu respectarea prevederilor legislației în domeniu și a reglementărilor interne în vigoare.

În scopul identificării, evaluării, monitorizării și diminuării riscului operațional bancar, Banca Transilvania:

- evaluează permanent expunerile la riscul operațional, pe baza datelor istorice, monitorizând și administrând **riscul de conduită**, ca subcategorie a riscului operațional, precum și factorii determinanți de risc asociați acestei categorii, acordându-i o atenție deosebită datorită caracterului său de extindere, relevanței și posibilului impact prudențial al acestuia;
- evaluează și monitorizează produsele, procesele și sistemele care vizează dezvoltarea de piețe, **produse și servicii noi**, precum și modificări semnificative ale celor existente și desfășurarea de tranzacții excepționale, din perspectiva consecvenței produselor și modificărilor acestora în concordanță cu strategia de risc;
- identifică, evaluează, monitorizează și administrează **riscurile asociate tehnologiei informației (TIC)**, banca dispunând de procese și controale corespunzătoare pentru a se asigura că toate riscurile sunt identificate, analizate, măsurate, monitorizate, administrate, raportate și menținute în limitele apetitului la risc și că proiectele și sistemele pe care le livrează și activitățile pe care le prestează sunt în conformitate cu cerințele externe și interne; de asemenea, banca definește și atribuie roluri, responsabilități-cheie și linii de raportare relevante în vederea asigurării eficacității cadrului de administrare a riscurilor TIC și de Securitate, acest cadru fiind integrat în cadrul de reglementare propriu, în cadrul operațional aferent securității TIC și în cadrul de administrare a riscurilor.

În vederea reducerii riscurilor inerente activității operaționale ale băncii este necesară monitorizarea permanentă a controalelor implementate la diferite

nivele, evaluarea eficienței acestora, precum și introducerea de metode de reducere a efectelor evenimentelor de risc operațional.

Strategia Grupului Financiar Banca Transilvania pentru diminuarea expunerii la riscuri operaționale se bazează în principal pe:

- conformarea permanentă a documentelor normative la reglementările legale și condițiile pieței;
- pregătirea personalului;
- eficiența sistemelor de control intern (organizare și exercitare);
- îmbunătățirea continuă a soluțiilor informatice și consolidarea sistemelor de securitate informațională BT;
- folosirea unor mijloace complementare de reducere a riscurilor: încheierea de polițe de asigurare specifice împotriva riscurilor, externalizarea unor activități;
- aplicarea de măsuri pentru limitarea și reducerea efectelor incidențelor de riscuri operaționale identificate, precum: standardizarea activității curente, automatizarea unui număr cât mai mare de procese cu puncte de control monitorizate permanent; reducerea volumului de date redundante care sunt colectate la nivelul diferitelor entități ale băncii; evaluarea produselor, proceselor și sistemelor în vederea determinării riscurilor asociate și a măsurilor de eliminare/diminuare a acestora;
- valorificarea recomandărilor și concluziilor rezultate ca urmare a supravegherii permanente;
- actualizarea planurilor de continuitate, evaluarea și testarea acestora cu regularitate, mai ales în situația acelor sisteme care susțin procese operaționale critice pentru bancă.

Procesul de evaluare a riscurilor operaționale este strâns corelat cu procesul de ansamblu de management al riscurilor. Rezultatul acestuia este parte a proceselor de monitorizare și control a riscurilor operaționale și este permanent comparat cu apetitul la risc stabilit prin strategia de administrare a riscurilor.



Apetitul la risc aferent riscului operațional în Banca Transilvania stabilit *a priori* pentru anul 2021 a fost *mediu-scăzut*.

## **Riscul de piață**

Apetitul la riscul de piață în Banca Transilvania a fost stabilit în 2021 ca fiind *mediu-scăzut* datorită structurii și mărimii portofoliului de tranzacționare, a abordării prudente a tuturor operațiunilor care intră sub incidența acestui risc, precum și a numeroaselor tipuri de limite care sunt implementate și monitorizate periodic în activitatea curentă a băncii. În vederea diminuării riscurilor de piață inerente derulării operațiunilor, banca a adoptat o abordare prudentială în scopul de a proteja profitul BT de variațiile de piață ale prețurilor, a ratelor de dobândă, a cursurilor valutare - toți fiind factori exogeni, externi, independenți. Banca aplică o serie de principii care privesc calitatea, maturitatea, diversitatea și gradul de risc al elementelor componente.

Banca Transilvania realizează evaluarea zilnică a tuturor pozițiilor sale, marcarea la piață a portofoliului de tranzacționare (*trading book*), a pozițiilor la prețuri de închidere direct disponibile, care provin din surse independente, de exemplu: prețuri de pe bursă, cotații electronice, cotații provenite de la mai mulți brokeri independenți, care se bucură de o largă recunoaștere, în conformitate cu reglementările interne incidente și urmărește nivelurile definite ca fiind de *avertizare* sau de *alertă*, având planuri adecvate posibil de implementat imediat, în condițiile în care piața ar fi afectată de turbulențe.

Analiza riscului de piață se realizează pornind de la cele 3 subcategorii de risc menționate mai jos, având ca scop îmbinarea cerințelor prudentiale cu cerințele de profitabilitate:

**Riscul de rată a dobânzii și de preț:** managementul acestui risc este adaptat și permanent ajustat condițiilor pieței financiar-bancare românești și

internaționale, precum și contextului economic și politic general. Riscul de rată a dobânzii este monitorizat zilnic și testat în cadrul simulărilor de criză efectuate pentru portofoliul de titluri al băncii, iar riscul de preț este, de asemenea, monitorizat zilnic și testat în cadrul simulărilor de criză aferente portofoliilor de acțiuni și unități de fond deținute de bancă.

**Riscul valutar:** reprezintă riscul de a înregistra pierderi aferente pozițiilor din bilanț și din afara bilanțului datorită fluctuațiilor nefavorabile pe piață ale cursurilor de schimb. Banca aplică o serie de reguli și limite care privesc operațiunile/ pozițiile sensibile la fluctuațiile cursurilor de schimb, modul de realizare, înregistrare și marcarea la piață a acestora, precum și impactul ratelor de schimb asupra activelor și pasivelor BT.

**Riscul de credit al contrapărții și de decontare din expuneri provenind din instrumente financiare derivate și din tranzacții cu instrumente financiare:** Reprezintă o posibilă pierdere care poate să apară ca urmare a efectuării defectuoase a decontărilor operațiunilor de trezorerie, obiectivul Băncii Transilvania privind administrarea riscului de credit al contrapărții și riscului de decontare fiind adoptarea unei politici prudente privind selectarea contrapartidelor, custozilor, gestionarea operațiunilor desfășurate cu contrapartidele și a scadențelor operațiunilor aferente.

## **Riscul de rată a dobânzii din activități în afara portofoliului de tranzacționare**

Apetitul la riscul ratei dobânzii din activități în afara portofoliului de tranzacționare în Banca Transilvania a fost stabilit în 2021 ca fiind *scăzut*. Banca are stabilit un set de principii stricte de gestiune și monitorizare a acestui tip de risc, bazat pe un proces de administrare a riscului care menține ratele dobânzii în limite prudentiale. Scopul managementului riscului de rată a dobânzii este de a minimiza posibilul impact negativ asupra

veniturilor nete, precum și a valorii economice a capitalului în condițiile mișcărilor adverse ale ratelor de dobândă.

Banca folosește instrumente de gestiune de tipul analizei GAP static, precum și aceea a valorii economice a activelor, prognoze privind aspectele ciclice ale economiei, evoluția ratelor de dobândă, tipurile și nivelurile dobânzilor produselor BT în funcție de monedă și de maturitate, volumele diverselor elemente bilanțiere sensibile la rata dobânzii, comisioane și taxe direct sau indirect influențate de modificările ratelor de dobândă, limite recomandate și actualizate periodic în managementul riscului de rată a dobânzii.

O analiză detaliată a riscurilor de credit, lichiditate, piață și rată a dobânzii este disponibilă în situațiile financiare consolidate ale Grupului BT. Acestea s-au încadrat în limitele de risc asumate în cadrul procesului decizional al băncii, promovând o aliniere adecvată a riscurilor asumate, capitalului disponibil și țintelor de performanță și ținând cont în același timp de toleranța atât la riscurile financiare, cât și la cele non-financiare.

## **Riscul reputațional**

Riscul reputațional reprezintă riscul actual sau viitor de afectare negativă a profiturilor și capitalului determinat de percepția nefavorabilă asupra imaginii Grupului BT de către clienți, contrapartide, acționari, investitori sau autorități de supraveghere. Apetitul la riscul reputațional la nivelul Grupului BT a fost stabilit în 2021 ca fiind scăzut. Administrarea riscului reputațional se realizează prin demersuri pentru atragerea celor mai buni parteneri, atât în ceea ce privește clienții, cât și furnizorii, recrutarea și păstrarea celor mai buni angajați, minimizarea litigiilor, reglementarea riguroasă a activității, prevenirea situațiilor de criză, respectiv consolidarea permanentă a credibilității Băncii Transilvania și încrederii acționarilor, perfecționarea permanentă a relațiilor cu acționarii, crearea unui mediu cât mai favorabil

pentru investiții și pentru accesul la capital, comunicare continuă și deschisă cu stakeholderii (acționari, mass-media, clienți, parteneri, angajați, autorități etc.).

## **Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier**

Conceptul efectului de levier înseamnă dimensiunea relativă a activelor unei instituții, a obligațiilor extrabilanțiere și obligațiilor contingente de a plăti, de a furniza o prestație sau de a oferi garanții reale, inclusiv obligațiile ce decurg din finanțări primite, angajamente asumate, instrumente financiare derivate sau acorduri repo, cu excepția obligațiilor care pot fi executate numai în timpul lichidării unei instituții, în raport cu fondurile proprii ale instituției respective.

Banca Transilvania tratează cu precauție riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier, ținând cont de creșterile potențiale ale riscului asociat folosirii acestuia, cauzate de reducerea fondurilor proprii ale băncii prin pierderi așteptate sau realizate conform reglementărilor contabile aplicabile. Apetitul la risc aferent riscului asociat folosirii excesive a efectului de levier în BT stabilit a priori a fost scăzut în 2021, prin folosirea unor metode cantitative de evaluare și diminuare. Banca Transilvania a implementat un cadru de administrare a riscului asociat folosirii excesive a efectului de levier, ale cărui obiective principale vizează protecția stabilității financiare a băncii, limitarea asumării excesive de riscuri, limitarea concentrărilor și diversificarea portofoliului, precum și asigurarea unei baze de capital și de finanțare solide și sustenabile.

## **Riscul strategic**

Riscul strategic este riscul actual sau viitor de afectare a profiturilor și capitalului determinat de schimbări în mediul de afaceri sau de decizii de afaceri defavorabile, de implementare inadecvată a deciziilor sau de lipsa de reacție la schimbările

din mediul de afaceri. Apetitul la riscul strategic al Grupului BT a fost stabilit *scăzut* în 2021, pe baza următoarelor aspecte: practicile de managementul riscului sunt parte a planificării strategice din cadrul Băncii Transilvania, expunerea la riscul strategic reflectă obiective strategice care nu sunt excesiv de agresive și sunt compatibile cu strategiile de afaceri dezvoltate respectiv inițiativele de afaceri sunt bine concepute și susținute de canale de comunicare, sisteme de operare și rețele de livrare adecvate.

În vederea asigurării unui management sănătos a riscului strategic, Grupul BT derulează reevaluări periodice ale strategiei de afaceri, întocmește planuri pentru introducerea de noi linii de afaceri, produse și servicii, pentru extinderea serviciilor existente precum și pentru consolidarea infrastructurii. De asemenea, Grupul BT efectuează analize ale mediului în care își desfășoară activitățile pentru evidențierea factorilor de risc strategic la care este expus.

## Riscul sistemic

Riscul sistemic este riscul de perturbare a sistemului financiar, care poate avea consecințe negative foarte grave pentru sistemul financiar și pentru economia reală.

Obiectivul Băncii Transilvania este de a asigura cadrul general pentru stabilirea unui management adecvat al administrării riscului sistemic, în sensul anticipării și protejării băncii atât împotriva eventualelor efecte negative pe care sistemul îl poate avea asupra instituției, cât și în sens invers. În acest sens, BT are reglementări cuprinzătoare cu privire la managementul riscului, care includ pe lângă politica și strategia generală de management al riscului, planuri de finanțare în condiții de criză și de redresare, care au ca scop controlul riscurilor, iar în cazul unor situații deosebite, stabilizarea instituției și restabilirea poziției sale financiare în cel mai scurt termen, fără a impacta negativ piața.

Totodată, pentru a se proteja de riscul sistemic generat de ceilalți participanți din piață, banca are instituite limite de expuneri față de contrapărți și monitorizează permanent expunerea față de acestea.

## Riscul de conformitate

Obiectivul Băncii Transilvania privind administrarea riscului de conformitate este de a evita riscul actual sau viitor de afectare a profiturilor și a capitalului, care poate conduce la amenzi, daune și/sau rezilierea de contracte sau care poate afecta reputația băncii, ca urmare a încălcărilor sau neconformării cu cadrul legal și de reglementare, cu acordurile, practicile recomandate sau standardele etice.

Monitorizarea permanentă și încadrarea în principiile menționate în cele ce urmează asigură premisele unei gestionări corecte a riscului de conformitate:

- elaborarea și aplicarea de metodologii de evaluare a riscului de conformitate prin utilizarea de indicatori de risc;
  - monitorizarea conformității și comunicarea rezultatelor potrivit liniilor de raportare ale BT;
  - analizarea situațiilor cu potențial conflict de interese la nivelul băncii și al societăților subsidiare;
  - revizuirea periodică a limitei indicatorilor, motivată prin apariția de evenimente noi de risc care nu au fost luate în calcul în evaluarea inițială;
  - elaborarea de propuneri de măsuri care să ducă la diminuarea/eliminarea evenimentelor de risc care au generat creșterea nivelului indicatorilor.
- Apetitul la riscul de conformitate al Băncii Transilvania a fost stabilit ca fiind *scăzut* în anul 2021.

## Adecvarea capitalului

Procesul intern de evaluare a adecvării capitalului la riscuri este o componentă a procesului de administrare și de conducere a Băncii Transilvania,

a culturii decizionale a acesteia, care vizează ca membrii conducerii să asigure identificarea, măsurarea, agregarea și monitorizarea în mod adecvat a riscurilor instituției de credit, deținerea unui capital intern adecvat la profilul de risc și utilizarea și dezvoltarea unor sisteme solide de administrare a riscurilor.

Pentru evaluarea necesarului de capital, Banca Transilvania și Grupul Financiar Banca Transilvania folosesc următoarele metode de calcul:

- **Riscul de credit:** metoda de calcul a activelor ponderate la risc este metoda standard;
- **Riscul de piață:** pentru calculul necesarului de capital aferent riscului valutar și pentru portofoliu de tranzacționare este utilizată metoda standard;
- **Riscul operațional:** pentru calculul necesarului de capital pentru acoperirea riscului operațional este utilizată metoda indicatorului de bază.

Grupul BT gestionează dinamic baza sa de capital prin monitorizarea ratelor de capital conform Regulamentului nr. 575/2013, cât și a ratelor de capital dispuse în urma procesului de supraveghere și evaluare efectuat de autoritatea de supraveghere anticipând modificările corespunzătoare necesare pentru atingerea obiectivelor sale, precum și optimizarea componenței activelor și a capitalurilor proprii.

Planificarea și monitorizarea au în vedere, pe de o parte, totalul fondurilor proprii (fonduri proprii de nivel 1 de bază, fonduri proprii de nivel 1 suplimentar și fonduri proprii de nivel 2) și pe de altă parte, activele ponderate la risc (RWA).

## Auditul intern și extern

Obiectivele generale ale auditului pe anul 2021 au fost axate îndeosebi pe managementul riscurilor, precum și pe evaluarea sistemului general de controale implementate pe tranzacții și/sau procese/fluxuri, acoperind întreaga arie de riscuri. Evaluarea sistemului de control a fost realizată

conform metodologiei de audit intern, unul din obiectivele principale fiind cel de a asigura fiabilitatea și integritatea informațiilor financiare și operaționale ca rezultat al unei evaluări independente și obiective a sistemului de control intern și a sistemelor de gestionare a riscurilor în relație cu procesul de raportare financiară.

Cadrul de control intern al Grupului BT este structurat pe trei nivele:

- funcțiile care dețin și gestionează riscurile (unitățile operaționale);
- funcțiile de supraveghere a riscurilor (funcția de administrare a riscurilor și funcția de conformitate);
- funcția care asigură o examinare independentă, și anume funcția de audit intern.

Astfel, primul nivel de control este realizat de unitățile operaționale care sunt responsabile să se asigure că la nivelul fiecărei structuri/activități este constituit un mediu de control și de prevenire a riscului ca parte din operațiunile zilnice, iar nivelurile doi și trei de control sunt efectuate prin intermediul celor trei funcții independente de control, după cum urmează:

- funcția de administrare a riscurilor asigură gestionarea și controlul riscurilor identificate prin procese de evaluare specifice;
- funcția de conformitate asigură administrarea riscurilor de conformitate, operaționale și de credit;
- funcția de audit intern asigură examinarea obiectivă a ansamblului activităților BT în scopul unei evaluări independente a managementului riscului, a sistemului de control intern, a proceselor de management și de execuție, pentru sprijinirea realizării obiectivelor propuse și emite recomandări pentru îmbunătățirea eficienței acestor activități.

Auditorul extern al Băncii Transilvania, KPMG Audit S.R.L., a realizat auditul anual al situațiilor financiare individuale și consolidate pentru exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2021.

# Guvernanța corporativă

- Adunarea Generală a Acționarilor
- Consiliul de Administrație
- Comitetele Consiliului de Administrație BT
- Comitetul de Audit
  - [Raportul Comitetului de Audit 2021](#)
- Comitetul de Remunerare și Nominalizare
  - [Raportul Comitetului de Remunerare și Nominalizare 2021](#)
- Comitetul de Administrare a Riscurilor
  - [Raportul Comitetului de Administrare a Riscurilor](#)
- Comitetul pentru Administrarea Activelor și Datoriilor
- Comitetul de Achiziții
- Comitetul de Resurse Umane
- Comitetul de Politică și Aprobare Credite din Centrala BT
- Comitetele de Credite și Risc din Centrala BT
- Comitetele specifice activității Departamentului Remediere Credite și Direcției Workout, Insolvență și Faliment
- Comitetul de Monitorizare Executări Silite și Valorificare Active
- Comitetul Special de Aprobare a Declanșării Executării Silite/Trecerii în litigiu
- Comitetul de Credit Instituții Financiare
- Comitetul de Credit și Risc - sucursale
- Comitetul de Monitorizare a Datelor și Business Intelligence
- Comitetul de Risc Operațional
- Comitetul de Control Linia 2
- Politica Grupului BT privind diversitatea
- Principii privind respectarea drepturilor omului
- Practici privind combaterea corupției și a dării de mită
- Protecția împotriva activităților de spălare de bani

# Guvernanța corporativă

Guvernanța joacă un rol esențial în creșterea performanței Băncii Transilvania. Dă o direcție strategică, ajută ca obiectivele să fie atinse, riscurile să fie gestionate adecvat, iar resursele să fie folosite cu responsabilitate. Este fundamentul modelului de business BT: sustenabil, cu impact pozitiv.

Banca Transilvania a aderat la Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, fiind emitent pe piața de capital și aplică principiile definite de acesta. Codul de Guvernanță Corporativă al BVB poate fi consultat pe site-ul [BVB](#). În prezent, nu există prevederi ale Codului pentru care BT să nu asigure conformitatea.

## Adunarea Generală a Acționarilor

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este autoritatea care asigură conducerea strategică a băncii, având ca atribuție stabilirea obiectivelor organizaționale strategice și alocarea resurselor necesare îndeplinirii acestora.

Adunarea Generală a Acționarilor îi reprezintă pe toți acționarii, hotărârile ei, luate în conformitate cu legislația în materie și cu prevederile Actului Constitutiv al băncii, fiind obligatorii pentru toți acționarii, inclusiv pentru cei care nu au participat la adunări.

Fiecare acționar poate participa la Adunările Generale, fie în persoană, fie prin procură specială în original pentru o altă persoană, acționar BT sau nu, respectând condițiile legii. În conformitate cu prevederile Actului Constitutiv, este necesar ca împuternicirea să fie adusă la Banca Transilvania cu 5 zile înainte de data ședinței (AGA). Persoanele juridice sunt reprezentate în Adunările Generale prin reprezentanții legali sau prin alți împuterniciți, desemnați în conformitate cu prevederile documentelor statutare ale acestora.

Adunările Generale ale Acționarilor BT au loc la sediul băncii sau într-un alt loc, anunțat prin intermediul unui convocator.

Adunările Generale pot fi Ordinare și Extraordinare și se vor convoca de către Consiliul de Administrație, conform legii.

Convocarea la AGA va fi publicată în Monitorul Oficial, în unul din ziarurile cu acoperire națională și va conține informații despre locul și data Adunării, precum și ordinea de zi. Termenul de întrunire nu va fi mai mic de 30 zile de la data publicării convocării.

Adunările Ordinare se țin cel puțin o dată pe an, iar Adunarea Generală Ordinară anuală se ține în cel mult patru luni de la încheierea exercițiului financiar. În afara punctelor de pe ordinea de zi, aceste Adunări sunt obligate:

- să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale, pe baza rapoartelor prezentate de Consiliul de Administrație sau, după caz, de auditorul financiar, precum și să fixeze dividendul;
- să aleagă și să revoce membrii Consiliului de Administrație;
- să numească și să fixeze durata minimă a contractului de audit financiar, precum și să revoce auditorul financiar;
- să fixeze remunerația convenită pentru exercițiul în curs membrilor Consiliului de Administrație, dacă nu a fost stabilită prin Actul Constitutiv;
- să se pronunțe asupra gestiunii Consiliului de Administrație;
- să stabilească Bugetul de venituri și cheltuieli și Programul de activitate pe exercițiul financiar următor;
- să hotărască gajarea, închirierea sau desființarea uneia sau a mai multor unități ale societății.

În ceea ce privește răscumpărarea propriilor acțiuni, Consiliul de Administrație poate iniția procedura de răscumpărare doar în temeiul unei hotărâri AGEA, în condițiile reglementate de Legea nr. 31/1990, precum și ale legislației pieței de capital. Pentru validarea deciziilor Adunărilor Generale Ordinare este necesară prezența acționarilor reprezentând cel puțin 35% din capitalul social. Hotărârile se iau cu majoritatea voturilor exprimate. La data stabilită pentru a doua convocare, Adunarea va putea avea loc, oricare ar fi partea de capital reprezentată de acționarii prezenți, iar hotărârile se vor lua cu majoritatea de voturi a celor prezenți.

Membrii Consiliului de Administrație nu pot vota la Adunărilor Generale Ordinare, personal sau prin mandatar, cu privire la descărcarea gestiunii lor sau cu privire la aspectele în legătură cu persoana sau gestiunea lor.

Pentru ca Adunarea Generală Extraordinară să fie valabilă, este necesară prezența acționarilor reprezentând cel puțin 35% din capitalul social, hotărârile urmând să fie luate cu majoritatea voturilor deținute de acționarii prezenți sau reprezentați (în acord cu art. 115 (2) din Legea nr. 31/1990). Dacă la prima convocare nu se realizează cvorumul, se va ține o a doua ședință, la care este necesară prezența acționarilor reprezentând cel puțin o cincime din capitalul social, iar hotărârile asupra problemelor puse pe ordinea de zi a adunării generale precedente se iau cu majoritatea voturilor deținute de acționarii prezenți sau reprezentați (în acord cu art. 115 (2) din Legea nr. 31/1990). Consiliul de Administrație este obligat să convoace Adunarea Generală Ordinară sau Extraordinară la cererea acționarilor, reprezentând cel puțin 5% din capitalul social, cerere care trebuie formulată în scris și motivată. Dacă acesta nu face convocarea, instanța de la sediul social al BT va putea dispune convocarea desemnând dintre acționari persoana care o va prezida.

Hotărârile Adunării Generale se iau prin vot deschis. Votul secret este obligatoriu pentru

alegerea membrilor Consiliului de Administrație, pentru revocarea lor și pentru luarea hotărârilor referitoare la răspunderea membrilor organelor de administrare, de conducere și de control ale Băncii Transilvania.

Adunărilor Generale ale acționarilor băncii vor fi conduse de Președintele Consiliului de Administrație sau de un reprezentant desemnat de Președinte dintre membrii Consiliului de Administrație. Vor fi aleși, de asemenea, 1-3 secretari dintre acționarii prezenți să verifice prezența, indicând capitalul social reprezentat de fiecare acționar prezent sau reprezentat, să verifice procesul verbal întocmit de secretarul tehnic cu privire la numărul de acțiuni reprezentate la Adunare și conformitatea cu toate formalitățile cerute de lege și de Actul Constitutiv cu privire la Adunare.

Acționarii Băncii Transilvania dispun de toate drepturile conferite de lege și de Actul Constitutiv BT, inclusiv Legea nr. 31/1990, legislația bancară și legislația pieței de capital, în limitele stabilite de lege și de Actul Constitutiv.

Printre drepturile menționate se numără (lista neexhaustivă):

- Dreptul de informare cu ocazia AGA - conferit oricărui acționar. Presupune acces la situații financiare anuale, rapoarte CA/auditori/cenzori;
- Dreptul de a formula întrebări scrise anterior întrunirii AGA;
- Drept de informare permanentă - conferit oricărui acționar. Presupune acces la registrul deliberărilor AGA precum și acces la alte acte constitutive ale societății în limitele legii;
- Dreptul de vot - oricare acționar în baza principiului o acțiune = un vot;
- Dreptul la dividend în cazul în care sunt îndeplinite cerințele din lege;
- Dreptul de a introduce acțiune în anularea hotărârii Adunării Generale a Acționarilor - conferit acționarului care a votat împotriva sau

- s-a abținut în cadrul AGA în limitele stabilite de lege;
- Dreptul de a convoca AGA - acționar care deține cel puțin 5%;
  - Dreptul de a introduce noi puncte pe ordinea de zi AGA - acționar care deține cel puțin 5%;
  - Dreptul de a reclama fapte cenzurabile - doar în cazul solicitării acționarului care deține cel puțin 5%, auditorii fiind obligați să verifice.

Acționarii Băncii Transilvania își pot exercita toate drepturile conferite de lege și de Actul Constitutiv BT, inclusiv Legea nr. 31/1990, legislația bancară și legislația pieței de capital.

Detalii suplimentare privind Adunarea Generală a Acționarilor, precum și privind drepturile acționarilor pot să fie găsite în Actul Constitutiv al Băncii Transilvania, care poate fi accesat pe site-ul băncii, secțiunea Relații Investitori, categoria Guvernanța corporativă.

Detalii referitoare la procedura de desfășurare AGA pot fi găsite în Convocatorul aferent ședinței AGA, pe site-ul BT, secțiunea Relații Investitori, categoria AGA.

## **Consiliul de Administrație**

Organul de conducere în Banca Transilvania include echipa de conducere cu funcție de supraveghere, Consiliul de Administrație și conducerea superioară-Conducătorii/Comitetul Conducătorilor.

Conducerea superioară a băncii este asigurată de persoanele fizice care sunt împuternicite cu activitatea de conducere curentă a instituției de credit și răspund de modul de îndeplinire a acesteia față de organul de conducere, în baza contractelor de management, reglementărilor BNR relevante, a prevederilor Legii 31/1990 și reglementărilor interne.

Administrația Băncii Transilvania este încredințată de Adunarea Generală a Acționarilor unui Consiliu

de Administrație ales pentru câte un mandat cu durata de 4 ani, format din 7 administratori, aleși de către acționari, în cadrul AGA - fie cu ocazia expirării mandatului, fie punctual, în situația existenței unuia sau mai multor posturi vacante. Consiliul de Administrație este, în conformitate cu prevederile reglementărilor specifice emise de către BNR, organul cu funcție de îndrumare, coordonare, supraveghere și control. La Banca Transilvania, acesta are următoarea structură:

- Președintele Consiliului de Administrație;
- 6 administratori - membri ai Consiliului de Administrație.

Criteriile de eligibilitate privind intrarea în Consiliul de Administrație sunt cele prevăzute în legislația specifică (Legea nr. 31/1990 - legea societăților comerciale, OUG nr. 99/2006 și regulamentele specifice ale BNR), precum și cele prevăzute în Actul Constitutiv al Băncii Transilvania.

Ulterior aprobării acționarilor în cadrul AGA și înainte de începerea efectivă a exercitării mandatului, noii membri ai Consiliului de Administrație trebuie să obțină aprobarea prealabilă din partea Băncii Naționale a României.

Membrii Consiliului de Administrație nu se implică în îndeplinirea sarcinilor operaționale - acestea fiind un atribut exclusiv al Comitetului Conducătorilor.

Atribuțiile Consiliului de Administrație:

- Urmărirea realizării strategiei și obiectivelor prevăzute în declarația de politici adoptată de Adunarea Generală a Acționarilor, respectiv a Planului Strategic adoptat pe termen mediu, aprobarea și revizuirea cel puțin o dată pe an a strategiilor generale și politicilor referitoare la activitatea băncii;
- Adoptarea Planului de activitate și al bugetului de venituri și cheltuieli, a Programului de investiții și contul de profit și pierdere, întocmirea Raportului asupra activității băncii, pe care le prezintă spre aprobare Adunării



Generale a Acționarilor, întocmirea propunerilor pentru distribuirea profitului net, prezentat spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor;

- Aprobarea și implementarea unui plan strategic pe minim doi ani, care să fie revizuit cel puțin anual;
- Aprobarea Regulamentului de Organizare și Administrare, Codul de etică și conduită, a structurii organizatorice, precum și a principiilor de salarizare și fidelizare a personalului, aprobarea expunerilor individuale față de o persoană aflată în relații speciale cu banca, în limitele stabilite de către Consiliul de Administrație;
- Supravegherea administrării riscului de conformitate;
- Crearea condițiilor necesare unei funcții de conformitate independente, permanente și eficiente;
- Evaluarea permanentă a adecvării capitalului la riscuri, realizând repartizările de capital într-un mod adecvat riscurilor asumate atât pentru instituția de credit, cât și pentru societățile subsidiare;
- Aprobă politicile contabile, cele ale sistemului de control financiar, precum și pe cele de administrare a riscurilor semnificative;
- Aprobă alte politici și norme interne, conform Regulamentului de organizare și administrare al băncii.

Consiliul de Administrație se întrunește de regulă o dată pe lună și ori de câte ori este necesar, în prezența a cel puțin jumătate din numărul membrilor din componența sa și își poate exercita atribuțiunile specifice și prin intermediul unor comitete constituite la nivelul CA și formate din 2-3 membri pe baza mandatării și cu respectarea cerințelor legale aplicabile aceluși for. Comitetele înființate la nivelul Consiliului de Administrație sunt: Comitetul de Audit, Comitetul de Remunerare și Nominalizare, Comitetul de Administrare a Riscurilor. Consiliul de Administrație și comitetele constituite de acesta sunt reglementate de termeni de referință privind guvernarea corporativă publicată pe site-ul BT.

În anul 2021, Consiliul de Administrație s-a întrunit în ședințe fizice de 11 ori. În determinarea gradului de prezență în cadrul ședințelor a fost luată în considerare atât prezența fizică, cât și absențele justificate în mod obiectiv, în conformitate cu practicile băncii.

La nivelul Consiliului de Administrație, în urma hotărârii AGA din 25.04.2018, actualii membri CA au fost realesi pentru un nou mandat de 4 ani. Componența Consiliului de Administrație al Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2021, este următoarea:

| Membru   | Funcție        | Date personale  |
|--|----------------|---|
| <b>Horia Ciorcilă</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2002<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe            | Președinte     | Institutul Politehnic Cluj-Napoca, Facultatea de Automatizări și Calculatoare. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Thomas Grasse</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2014<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv independent<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe | Vicepreședinte | 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, <a href="#">aici</a> . |

| Membru  | Funcție | Date personale  |
|---|---------|---|
| <p><b>Ivo Gueorguiev</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2014<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p>      | Membru  | Universitatea Alberta, Edmonton, Canada. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .  |
| <p><b>Costel Ceocea</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2010<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p>                   | Membru  | Universitatea Al.I. Cuza Iași, Facultatea de Științe Economice, și Doctorat în domeniul ingineriei industriale. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> . |
| <p><b>Vasile Pușcaș</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2012<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p>       | Membru  | 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, <a href="#">aici</a> .             |
| <p><b>Costel Lionăchescu</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2016,<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p> | Membru  | Facultatea de Electronică și Telecomunicații, Institutul Politehnic București. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .                                  |
| <p><b>Mirela Bordea</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2017<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p>       | Membru  | Secția Relații Economice, Specializarea comerț exterior, Academia de Studii Economice București. CV-ul, inclusiv informații despre funcțiile actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .                |

## Comitetele Consiliului de Administrație

### Comitetul de Audit

- Ivo Gueorguiev: Președinte;
- Thomas Grasse: Membru;
- Costel Lionăchescu: Membru

### Comitetul de Remunerare și Nominalizare

- Vasile Pușcaș – Președinte;
- Horia Ciorcilă – Membru;
- Ivo Gueorguiev – Membru

### Comitetul de Administrare a Riscurilor

- Thomas Grasse – Președinte;
- Ivo Gueorguiev – Membru;
- Costel Ceocea – Membru

Secretariatul Consiliului de Administrație, precum și a Comitetele Consiliului este asigurat de către un secretar, funcție exercitată de către Ioana Olănescu, Director Executiv Senior Direcția Guvernanță Corporativă și Contencios.

Consiliul de Administrație are în componență 5 administratori independenți și este compus în totalitate din administratori neexecutivi.

În anul 2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare a evaluat adecvarea Consiliului de Administrație și comitetelor acestuia. Nu au fost identificate probleme semnificative, iar problemele minore care necesită ajustare au fost analizate în cadrul Consiliului de Administrație, oferind soluții pentru rezolvarea acestora în 2021, în vederea optimizării activității Consiliului de Administrație și a Comitetelor CA.

Banca Transilvania a implementat o politică cu privire la evaluarea Consiliului care poate fi accesată pe site-ul BT, secțiunea Relații Investitori, categoria [Gurvernanta Corporativă, Declarația de conformitate](#). În același loc pot fi consultate informații despre practica de remunerare la BT.

## Comitetul de Audit

Comitetul de Audit din cadrul Consiliului de Administrație își desfășoară activitatea în baza cadrului legal aplicabil: Legea Societăților Comerciale - Legea 31/1990 și a sistemului de guvernanta corporativă al Băncii Transilvania. Numărul membrilor și competențele comitetului sunt aprobate de Consiliul de Administrație.

Comitetul de Audit supervizează performanța auditorilor externi, face recomandări cu privire la numirea și remunerarea acestora, evaluează sistemul de audit intern dezvoltat de șeful departamentului de audit intern, cel care este responsabil în fața Consiliului de Administrație pentru acest sistem. Comitetul are dreptul să facă recomandări Consiliului de Administrație cu privire la eficacitatea performanței departamentului de audit intern, precum și cu privire la remunerarea șefului și a personalului acestui departament.

Membrii comitetului se întâlnesc în mod regulat cu auditorul extern al băncii pentru subiecte

care apar în cursul activităților de auditare precum și răspunsurile conducerii executive BT, în cadrul acestor întâlniri este evaluat și gradul de obiectivitate și de independență a opiniilor exprimate de auditorii externi. Comitetul monitorizează respectarea prevederilor legale din România cu privire la situațiile financiare și la principiile contabile, respectarea prevederilor Băncii Naționale a României, evaluează raportul auditorului extern cu privire la situațiile IFRS, revizuieste și pre-aprobă situațiile financiare IFRS ale băncii. Lista completă de responsabilități delegate comitetului este menționată în Regulamentul Comitetului de Audit, regulament publicat pe site-ul băncii.

## Raportul Comitetului de Audit aferent anului 2021

Comitetul de Audit, format din 3 membri neexecutivi independenți, s-a întrunit în ședințe fizice de 12 ori pe parcursul anului 2021, având în plus și o serie de conferințe telefonice și întâlniri în absență pentru a revizui, discuta și aproba subiecte ad-hoc. Gradul de prezență în cadrul ședințelor, indicat în cele ce urmează, a fost determinat prin luarea în considerare atât a prezenței fizice, cât și absențele justificate în mod obiectiv și în conformitate cu practicile băncii.

Componența Comitetului pe parcursul anului 2021 a fost:

- Ivo Gueorguiev – Președintele Comitetului de Audit; Administrator neexecutiv independent cu experiență în audit, cu participare la 12 din 12 ședințe;
- Thomas Grasse – Membru; Administrator neexecutiv independent cu experiență în audit, cu participare la 12 din 12 ședințe;
- Costel Lionăchescu - Membru; Administrator neexecutiv independent cu experiență în audit, cu participare la 12 din 12 ședințe.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2021, Comitetul de Audit a avut în vedere următoarele:

- Examinarea situațiilor financiare și a raportului pregătit de auditorul extern, aferente anului 2020, analizând aspectele semnificative de contabilitate și raportare și impactul acestora în situațiile financiare;
- Monitorizarea eficacității controlului intern, auditului intern și administrării riscurilor prin analiza rapoartelor specifice furnizate de către funcțiile de control ale băncii și a altor rapoarte relevante;
- Analiza aspectelor specifice din rapoartele BNR și implementarea recomandărilor aferente acestora;
- Implementarea recomandărilor semnificative din scrisoarea auditorului extern adresată conducerii.

Comitetul de Audit s-a întâlnit cu auditorul extern al băncii și a colaborat cu Directorul General Adjunct Financiar pe subiectul rezultate financiare ale băncii, auditate și revizuite de auditorul financiar, făcând recomandări Consiliului de Administrație cu privire la aprobarea acestora.

Întâlniri pentru planificare și raportare de audit au avut loc cu auditorul extern și fără prezența echipei de conducere. Comitetul a mai discutat informațiile actualizate primite de la auditorul extern și conducerea băncii cu privire la modificările legislației din România cu impact asupra instituțiilor de credit, în special schimbările actuale și viitoare ale standardelor de contabilitate IFRS și adoptarea IFRS9.

Comitetul a mai examinat eficacitatea controalelor interne ale băncii, lucrând atât în colaborare cu auditorul extern, cât și cu cel intern, pentru a urmări îndeaproape orice deficiențe identificate și pentru a controla efectuarea remedierii, prin menținerea atentă a analizelor. În plus, Comitetul de Audit a obținut informații cu privire la controalele externe de reglementare (ale instituțiilor abilitate).

Comitetul monitorizează auditul statutar, fiind totodată responsabil pentru evaluarea și

monitorizarea independenței și obiectivității auditorului extern și a livrării de către acesta a unor rapoarte de audit de calitate. Pentru 2021, Comitetul a considerat că sunt adecvate pentru aprobare atât partenerul principal și echipele lărgite, precum și termenii de remunerare și angajare ai auditorului numit.

Pe baza declarației de independență obținute de către Comitetul de Audit și a propriei sale evaluări a auditorului, Comitetul a concluzionat că auditorul extern este independent în furnizarea de servicii de audit la Banca Transilvania și că poate să se ocupe și de efectuarea de servicii în afara sferei de audit, în limitele impuse de cadrul de reglementare specific.

## **Comitetul de Remunerare și Nominalizare**

Comitetul de Remunerare și Nominalizare 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, asupra politicilor de nominalizare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.

Componenta Comitetului de Remunerare și Nominalizare este:

- Președintele Consiliului de Administrație;
- maxim 2 membri CA.

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 și Nominalizare se întrunește cel puțin de două ori pe an sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii săi sau a conducătorilor băncii.

## **Raportul Comitetului de Remunerare și Nominalizare aferent anului 2021**

La data de 31.12.2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare este format din:

- Horia Ciorcilă
- Ivo Gueorguiev
- Vasile Pușcaș

iar procentul de membri independenți este de 66,66%.

În anul 2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare s-a întrunit (fizic și/sau prin mijloace electronice) de 10 ori în prezența tuturor membrilor. Prezența în cadrul ședințelor indicată mai sus a luat în considerare atât prezența fizică, cât și absențele justificate în mod obiectiv și în conformitate cu practicile băncii. În cadrul ședințelor a participat, în calitate de invitat, Președintele Comitetului de Administrare a Riscurilor, care a asigurat stabilirea unor practici de remunerare conforme cu cerințele de administrare a riscului ale băncii.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare a realizat următoarele:

- A analizat și s-a 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:
  - A analizat și avizat politica de remunerare a personalului;
  - A 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 și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă și este aliniată cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale instituției.

- A 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;
- A 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);
- A pregătit deciziile privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații din perspectiva riscului și administrării riscului în cadrul BT;
- A supravegheat procesul de întocmire, avizare internă și supunere spre aprobare a Adunării Generale Extraordinare a politicii de remunerare privind organul de conducere al băncii;
- A avizat remunerația anuală totală a membrilor Comitetului Conducătorilor și a aprobat remunerația directorilor executivi;
- 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).

## **Comitetul de Administrare a Riscurilor**

Comitetul de Administrare a Riscurilor este un organism în subordinea Consiliului de Administrație, responsabil cu revizuirea independentă, cu evaluarea și recomandarea acțiunilor cu privire la strategia de risc a băncii, la profilul, apetitul și toleranța la risc, la sistemul de gestiune a riscurilor, politicile de risc, precum și cu privire la adecvarea capitalului la riscurile asumate.

Comitetul monitorizează respectarea reglementărilor BNR și recomandărilor acesteia cu privire la funcțiile de administrare a riscurilor și de conformare în bancă, ambele fiind în subordinea Directorului General Adjunct, responsabil cu gestiunea riscurilor.

Numărul și competențele comitetului sunt determinate de Consiliul de Administrație. Lista completă de responsabilități ale comitetului este stabilită prin regulile de organizare ale Comitetului de Risc publicate pe site-ul băncii.

## **Raportul Comitetului de Administrare a Riscurilor aferente anului 2021**

În 2021 Comitetul de Administrare a Riscurilor a continuat să aibă o abordare proactivă a administrării riscurilor printr-o monitorizare atentă și prin discuții legate de provocările interne și externe cu care se confruntă Grupul BT. Alături de informațiile obișnuite legate de profilul de risc, de practicile și rezultatele administrării riscului, comitetul s-a axat pe o serie de alte probleme sumarizate în raportul de activitate pe anul 2021, în cele ce urmează.

Comitetul este format din trei membri neexecutivi și majoritari independenți ai Consiliului de Administrație. Grupul consideră că toți membrii din Comitetul de Administrare a Riscului al Băncii Transilvania continuă să exercite o judecată complet independentă în toate aspectele legate de funcțiile lor. Comitetul s-a întâlnit în sesiune fizice de 10 ori pe parcursul anului 2021, având în plus și mai multe conferințe telefonice pentru probleme apărute ad-hoc. Au fost aprobate și rezoluții urgente, pe bază de voturi prin e-mail. Cu ocazia întâlnirilor, Comitetul a examinat atent situația băncii în privința riscurilor asumate, gestiunea lor, precum și conformarea la sistemul de gestiune a riscurilor.

În cadrul acestor discuții, Comitetul a pregătit recomandări Consiliului de Administrație legate de limitele apetitului la risc ale Grupului pentru următoarele:

- monitorizarea profilului de risc și pentru asigurarea, în acest fel, că este conform cu limitele stabilite;
- revizuirea și evaluarea acțiunilor pe care Consiliul de Administrație trebuie să le ia în legătură cu strategia de management al riscului la nivel de Grup BT și cu sistemul de management al riscului și politicile asociate.

În 2021 prezența membrilor la întâlnirile comitetului, fie în persoană, fie prin conferință

telefonică, a fost de 100%. Directorul Direcției de Audit Intern a participat, de asemenea, la întâlnirile comitetului.

În 2021, Comitetul de Administrare a Riscurilor a fost format din:

- Thomas Grasse: Președinte, Administrator neexecutiv independent cu experiență în gestiunea riscurilor, cu participare la 10 din 10 ședințe;
- Ivo Gueorguiev: membru, Administrator neexecutiv independent cu experiență în gestiunea riscurilor, cu participare la 10 din 10 ședințe;
- Costel Ceocea: membru, Administrator neexecutiv cu experiență în gestiunea riscurilor, cu participare la 10 din 10 ședințe.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2021, Comitetul de Administrare a Riscurilor a acoperit următoarele subiecte:

- a revizuit și evaluat robustețea, adecvarea și eficacitatea sistemului de gestiune a riscurilor în Banca Transilvania și în Grupul BT, concentrându-se pe strategiile și politicile de administrare a riscurilor pentru anul 2021, pe baza rapoartelor pregătite de funcțiunile responsabile cu administrarea riscurilor în cadrul băncii;
- a supervizat și a făcut recomandări cu privire la implementarea strategiei propuse privind administrarea riscurilor, de către Comitetul Conducătorilor;
- a analizat rapoarte de gestiune a riscului de credit, de piață, de lichiditate, a riscului operațional, de conformare și a riscului strategic;
- a supervizat și evaluat principiile de alocare internă de capital, respectând prevederile Basel și cele ale BNR;
- a evaluat rapoartele cu privire la creditele neperformante și restructurate, precum și rezultatele obținute de departamentele responsabile cu recuperarea și colectarea;
- a monitorizat îndeaproape mediul macroeconomic, prin urmare, au fost solicitate

revizii ale parametrilor de calcul a pierderii estimate conform IFRS9, cu o frecvență mai mare;

- având în vedere că măsurile guvernamentale de suport ale economiei - prin legislația de amânare la plata ratelor bancare, plus finanțarea sectoarelor lovite de pandemie - au avut un efect asupra întârzierii apariției delictențelor și recunoașterii neperformanței, s-au analizat și s-a decis aplicarea unor *post model adjustments* pentru calculul de provizioane;
- a supervizat, evaluat și a făcut recomandări cu privire la remodelarea funcțiilor de gestiune a riscurilor și a conformării cu scopul de a adapta structurile la dimensiunea actuală a băncii;
- conlucrând îndeaproape cu celelalte organe interne s-a asigurat că politica de remunerare este în concordanță cu strategia băncii și promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor;
- a evaluat atent managementul continuității afacerii în contextul pandemic;
- a gestionat riscurile IT&C inerente eforturilor de adaptare tehnologică și digitalizare depuse de bancă pentru a oferi clienților săi soluții digitale cât mai sigure.

Un alt obiectiv în anul 2021 a fost supravegherea, împreună cu alte comitete ale Consiliului de Administrație, a integrării Victoriabank în Grupul Financiar BT. Comitetul a fost implicat în acest proiect, a primit și a revizuit rapoartele periodice de progres, precum și rapoartele de risc și a monitorizat îndeaproape statusul implementării programului de prevenire și combatere a spălării banilor.

Ca urmare a extinderii Grupului BT, comitetul a pus un accent deosebit în anul 2021 asupra revizuirii inițiativelor de gestiune a riscurilor și asupra implementării acestora, în special pentru expunerile Grupului BT și pentru sistemul de expuneri mari.

Comitetul a revizuit performanța portofoliului de credite al Grupului Financiar BT la fiecare întâlnire din 2021, pe baza rapoartelor despre structura portofoliului și a sub-portofoliilor Grupului, în special a celor care au fost neperformante sau care au fost restructurate. De asemenea, a primit o actualizare detaliată din partea Directorului General Adjunct Risc și a liniei de business corporației privind expunerile individuale semnificative, precum și tranzacțiile cu părți afiliate.

Rapoartele periodice privind riscurile conțin, de asemenea, rapoarte de reglementare.

Comitetul de Administrare a Riscurilor a continuat să revizuiască procesul de alocare a capitalului intern și profilul de risc al băncii și a monitorizat îndeaproape respectarea rapoartelor de reglementare în cadrul diferitelor scenarii macroeconomice. Rezultatele testelor de stres cu impact asupra profilului de risc al băncii și asupra adecvării interne a capitalului au fost revizuite, discutate și evaluate la fiecare întâlnire.

Un accent deosebit a fost monitorizarea îndeaproape a mediului economic și a așteptărilor privind evoluția acestuia în perioada următoare. Au fost solicitate revizii ale parametrilor de calcul pentru pierderile așteptate conform IFRS9 cu o frecvență sporită.

Având în vedere că măsurile guvernamentale de suport ale economiei, prin legislația de amânare la plată a ratelor bancare, plus finanțarea sectoarelor afectate de pandemie, au avut un efect asupra întârzierii apariției delictențelor și recunoașterii neperformanței, s-au luat decizii de tip *management overlay* pentru a reflecta cât mai corect creșterea așteptată a riscului de credit.

Anul 2021 a fost un an de referință pentru eforturile echipei de continuitate a afacerii precum și a ariei de securitate IT. Acestea au fost monitorizate îndeaproape și ghidate de către membrii Comitetului.

Comitetul de Administrare a Riscurilor a examinat inițiative-cheie care au fost relevante pentru gestionarea riscurilor prin analizarea impactului acestora asupra poziției și performanței de capital a Grupului BT.

Atât Comitetul de Administrare a Riscurilor, cât și Comitetul de Audit au invitat la intervale regulate Directorul General Adjunct Financiar și Directorul General Adjunct Risc din comitetul de conducere, echipele specializate din zona de risc și finanțe, precum și consultanții externi, să furnizeze comitetului actualizări și materiale suport.

Direcțiile de administrare a riscurilor aflate în subordinea Directorului Coordonator Administrarea Riscurilor funcționează ca o entitate independentă în cadrul băncii, care sprijină un set larg de controale care acoperă procesul de identificare și gestionare a riscurilor. Comitetul a revizuit documentele principale care acoperă politicile și procedurile de risc și monitorizează respectarea acestora.

Comitetul de gestionare a riscurilor primește materiale suficiente și în timp util de la conducerea executivă, atât în mod proactiv, cât și atunci când comitetul solicită informații suplimentare. Liniile de comunicare cu conducerea executivă sunt deschise pentru dialoguri constructive, permanente. În 2021 nu au existat puncte semnificative de diferență de opinii între Comitetul de Administrare a Riscurilor și Consiliul de Administrație sau Comitetul Conducătorilor.

Președintele comitetului este invitat la fiecare ședință a Comitetului de Remunerare, ceea ce permite Comitetului de Administrare a Riscurilor să urmărească politicile de remunerare și să se asigure că nu există stimulente care ar putea slăbi deciziile de management al riscului, monitorizarea și controlul portofoliului de credite sau să introducă eventuale prejudecăți în legătură cu provizionarea creditelor și efectuarea evaluărilor.



## Comitetul Conducătorilor

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 (și, cu unele excepții, individual) cu

exercițiul atribuțiilor de organizare și conducere a activității băncii. Regulile și procedurile Comitetului Conducătorilor sunt aprobate de Consiliul de Administrație. Orice modificare a acestui document trebuie adoptată de Consiliul de Administrație și va opera după aprobare.

Componența Comitetului Conducătorilor Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2021, este următoarea:

| Membru   | Funcție   | Date personale  |
|--|---|---|
| <b>Ömer Tetik</b><br>din iunie 2013            | Director General  | Universitatea Tehnică Middle East, Ankara, Facultatea de Științe Economice, student de onoare. CV și bio <a href="#">aici</a> .   |
| <b>Luminița Runcan</b><br>din septembrie 2014  | Director General Adjunct Risk (CRO)                     | Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca, Facultatea de Științe Economice. Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Drept. CV și bio <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Leontin Toderici</b><br>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 <a href="#">aici</a> .  |
| <b>George Călinescu</b><br>din septembrie 2013 | Director General Adjunct Financiar (CFO)                | Universitatea ALI. Cuza Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Americană în Bulgaria, Blagoevgrad, Licență Economist în Managementul Firmei. CV și bio <a href="#">aici</a> .                              |
| <b>Gabriela Nistor</b><br>din august 2013      | Director General Adjunct Retail Banking                 | Universitatea A.I.Cuza Iași, Facultatea de Științe Economice, Institute of Financial Services & Visa International. CV și bio <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Tiberiu Moişă</b><br>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 <a href="#">aici</a> . |
| <b>Mihaela Nădășan</b><br>din octombrie 2018   | Director General Adjunct Instituții și Piețe Financiare | Executive Master of Business Administration - L'Institut d'Études du Développement Economique et Social (Conservatoire National des Arts et Métiers – Paris și ASE – București). CV și bio <a href="#">aici</a> .                           |

Comitetul Conducătorilor analizează, avizează, aprobă sau înaintează spre aprobare Consiliului de Administrație următoarele: reglementările interne, rapoartele privind monitorizarea costurilor, proiectul Bugetului de venituri și cheltuieli,

proiectul Programului de investiții, Bilanțul, Contul de profit și pierdere, raportul asupra activității băncii.

## **Comitetul pentru Administrarea Activelor și Datoriilor**

Comitetul pentru Administrarea Activelor și Datoriilor are ca principal obiectiv administrarea activelor și datoriilor băncii. Comitetul este numit de către Comitetul Conducătorilor.

Ședințele acestui comitet au loc periodic (de regulă, lunar) sau ori de câte ori este cazul, la solicitarea oricărui membru al comitetului.

Acesta primește informări și rapoarte de la direcțiile de specialitate ale băncii, le analizează și adoptă decizii din domeniile gestiunii riscului de rată a dobânzii, riscului valutar, riscului de lichiditate, riscului de preț și domeniilor conexe, în scopul unei gestiuni corespunzătoare a activelor și datoriilor BT.

## **Comitetul de Achiziții**

Are ca principal obiectiv stabilirea politicii de achiziții și aprobarea tuturor investițiilor care presupun cheltuieli în afara cadrului contractual sau cu depășirea limitelor de costuri reglementate contractual, conform limitelor de competență stabilite prin norme interne.

## **Comitetul de Resurse Umane**

Contribuie la dezvoltarea și creșterea eficienței în luarea deciziilor referitoare la angajații BT.

## **Comitetul de Politică și Aprobare Credite din Centrala BT (CPAC)**

Are ca principal obiectiv stabilirea politicii de creditare la BT și aprobarea creditelor a căror valoare sau condiții exced competențelor acordate altor organisme sau persoane din bancă.

## **Comitetele de Credit și Risc din Centrala BT (Comitetul de Mediere, CCR1 și CCR2)**

Au ca principal obiectiv analiza și aprobarea creditelor, respectiv a restructurării creditelor conform competențelor acordate. Comitetul de Politică și Aprobare Credite mandatează CCR1, CCR2 și Comitetul de Mediere (CM) competența de a aproba credite, competența este stabilită prin reglementări specifice interne.

## **Comitetele specifice activității Departamentului Remediere Credite și Direcției Workout, Insolvență și Faliment (CW1, CW2, CRS, CR1, CR2 și CRW)**

Are ca principal obiectiv analiza și luarea deciziilor cu privire la implementarea soluțiilor de remediere/workout propuse de către Departamentul Remediere Credite (DRC) și Direcția Workout, Insolvență și Faliment (DWIF). Soluțiile de remediere vizează în special redresarea situației clienților aflați în dificultate, cu scopul de a maximiza capacitatea acestora de a rambursa expunerile acordate de bancă, în timp ce soluțiile de *workout* urmăresc creșterea gradului de recuperare a expunerii băncii. CW1, CW2, CRS, CR1 și CR2 au în gestiune activitățile stabilite prin normele interne.

## **Comitetul de Monitorizare Executării Silite și Valorificare Active (CMESVA)**

Este numit de Comitetul Conducătorilor și are ca responsabilitate principală supervizarea întregii funcții a managementului activelor imobiliare aflate în executare sau provenite din executarea garanțiilor constituite la creditele acordate persoanelor fizice sau juridice.

## **Comitetul Special de Aprobare a Declanșării Executării Silite/Trecerii în litigiu (CAES)**

Are ca principal obiectiv analiza și luarea deciziilor cu privire la declanșarea procedurilor de executare silită pentru clienții propuși de ofițerii de colectare debite din cadrul Direcției Colectare Debite.

## **Comitetul de Credit Instituții Financiare (CCIF)**

Supervizează activitățile care implică expunerea de credit a Băncii Transilvania față de instituții financiare din România și din străinătate. CCIF aprobă toate derogările de la reglementările interne și procedurile în vigoare care stabilesc modul de lucru între BT și alte instituții financiare din țară și străinătate.

## **Comitetul de Credit și Risc - sucursale (CCRS)**

Are ca principal obiectiv analiza și aprobarea creditelor persoane juridice, a restructurării creditelor persoane juridice (generic se va utiliza noțiunea de aprobare credite) conform competențelor acordate, respectiv gestionarea și monitorizarea portofoliului de credite persoane fizice.

## **Comitetul de Monitorizare a Datelor și BI (Data & Business Intelligence Steering Committee)**

Ajută la îndeplinirea angajamentului băncii privind governanța datelor și supravegherea strategică a programului de implementare a Data Warehouse (DW) și Business Intelligence (BI).

Acesta stabilește, susține și monitorizează capacitățile de management al datelor în cadrul băncii și este punctul unde se escaladează problemele sau deciziile care ar putea avea impact în cadrul mai multor domenii sau funcții.

## **Comitetul de Risc Operațional**

Ajută la evaluarea riscului operațional ce rezultă din activitățile desfășurate la nivelul Băncii, asigurându-se că în cadrul fiecărei structuri organizatorice se implementează politici și proceduri privind controlul riscurilor operaționale specifice și adoptă măsuri de remediere ori de câte ori este identificată o arie având un nivel ridicat de risc și monitorizarea implementării acestora.

Acesta se asigură că formalizarea și complexitatea proceselor de risc operațional și riscuri asociate tehnologiei informației sunt adecvate din punctul de vedere al profilului de risc și al strategiei de afaceri a băncii și examinează tendințele viitoare în domeniul tehnologiei care pot să afecteze planurile strategice ale băncii, inclusiv monitorizarea tehnologiilor emergente și modul de mitigare a riscurilor din domeniul securității IT asociate acestora.

## **Comitetul de Control Linia 2**

Ajută la valorificarea rezultatelor misiunilor de control derulate periodic la nivelul unităților teritoriale ale băncii de către linia 2, prin analizarea și evaluarea concluziilor prezentate de direcțiile de specialitate, urmare a activităților de control desfășurate, în vederea gestionării riscurilor specifice.

## **Politica Grupului BT privind diversitatea**

Această politică are drept scop stabilirea modului de promovare a diversității în cadrul Grupului BT în organul de conducere (Consiliul de Administrație și Comitetul Conducătorilor). Grupul Financiar Banca Transilvania recunoaște și susține beneficiile diversității pentru creșterea performanței. Principiile BT sunt aplicabile inclusiv entităților din cadrul Grupului Financiar BT.

Administrația Băncii Transilvania este încredințată de către Adunarea Generală a Acționarilor

unui Consiliu de Administrație ales pentru câte un mandat cu durata de 4 ani, format din 7 administratori, aleși de către acționari, în cadrul AGA, fie cu ocazia expirării mandatului, fie punctual, în situația existenței unuia sau mai multor posturi vacante. Criteriile de eligibilitate în Consiliul de Administrație sunt cele prevăzute în legislația specifică, precum și cele prevăzute în Actul Constitutiv al Băncii Transilvania SA.

Consiliul de Administrație desemnează membrii Comitetului Conducătorilor, având în vedere recomandările Comitetului de Remunerare și Nominalizare. La nivelul BT, conducerea este reprezentată de membrii Consiliului de Administrație și ai Comitetului Conducătorilor.

În vederea realizării unei dezvoltări durabile și echilibrate, Banca Transilvania consideră creșterea diversității la nivelul conducerii ca un element esențial în sprijinirea atingerii obiectivelor sale strategice. În proiectarea structurii conducerii, având în vedere considerentele privind diversitatea, au fost avute în vedere inclusiv, dar fără a se limita la gen, vârstă, profil cultural și educațional, etnie, experiență profesională, abilități, cunoștințe și vechimea în muncă. Toate numirile în conducere se bazează pe meritocrație, iar candidații vor fi luați în considerare pe baza unor criterii obiective, ținând seama de beneficiile diversității.

Pentru Banca Transilvania, deși diversitatea și varietatea de experiențe și puncte de vedere reprezentate în organul de conducere trebuie luate în considerare întotdeauna, un candidat nu ar trebui să fie nici ales, nici exclus, exclusiv sau în mare parte, pe motiv de rasă, culoare, gen, origine sau orientare sexuală. În selectarea unui candidat, Comitetul de Remunerare și Nominalizare evaluează cu prioritate abilitățile, experiența națională și internațională sau profilul cultural care ar completa organul de conducere existentă, recunoscând că activitățile și operațiunile băncii sunt diverse și de natură națională cu impact global.

Reflectând caracterul internațional al activității bancare, directorii și administratorii Băncii Transilvania sunt cetățeni ai României, cât și cetățeni și rezidenți în alte state. Majoritatea Directorilor și Administratorilor BT provin din medii bancare din România și internaționale.

Pentru Banca Transilvania, în timp ce organul de conducere nu trebuie să adere la un număr fix de directori, în general, un format din 6-14 membri oferă un grup suficient de mare și divers pentru a aborda problemele importante cu care se confruntă banca, fiind în același timp suficient de mic pentru a încuraja implicarea personală și discuțiile constructive.

Actualii directori și administratori ai Băncii Transilvania au ocupat funcții de conducere în diferite organizații sau la BT și au demonstrat capacitatea lor de a exercita atribuții de conducere aferente posturilor de management la nivel de vârf sau de administrare a băncii. Aceștia au fost membri executivi în cadrul unor instituții internaționale de prestigiu, unde și-au dezvoltat abilitățile și experiența în ceea ce privește strategia și dezvoltarea afacerilor, inovația, operațiunile, managementul de brand, finanțele, conformitatea, asumarea de decizii și gestionarea riscurilor. Aceste abilități, precum și experiența acumulată, le permite să se implice în gestionarea problemelor cu care se confruntă o companie internațională în mediul de astăzi, asigurând supravegherea acestor zone în bancă și evaluarea performanțelor BT.

Toți membrii conducerii au, de asemenea, experiență semnificativă în guvernarea corporativă și supravegherea afacerilor complexe prin statutul lor de directori executivi, directori, administratori sau alte funcții relevante în cadrul altor instituții mari.

Unii dintre administratorii băncii au experiență relevantă în domenii specifice instituțiilor financiar-bancare, cum ar fi audit, risc și piața de capital. Toate aceste abilități și experiențe sunt

relevante pentru strategiile actuale, precum și în vederea încurajării dezvoltării băncii, permițând administratorilor și directorilor să ofere perspective de evoluție diverse, sfaturi valoroase și puncte de vedere critice cu privire la noi oportunități de afaceri, lansări de produse, abordarea unor piețe noi, soluții pentru problemele cu care se confruntă instituția precum și sistemul bancar atât la nivel local, cât și la nivel național.

### **Obiective măsurabile în vederea menținerii standardelor de diversitate la nivelul organului de conducere al Băncii Transilvania**

Selectarea candidaților se va baza pe o serie de perspective de diversitate, inclusiv, dar fără a se limita la gen, vârstă, profil cultural și educațional, etnie, experiență profesională, abilități, cunoștințe și vechimea în muncă. Decizia finală se va baza pe merit și pe contribuția pe care candidații selectați o vor aduce în cadrul organului de conducere. Structura (gen, etnie, vârstă, vechime) va fi comunicată periodic prin intermediul site-ului Băncii Transilvania.

Consiliul de Administrație, cât și Comitetul Conducătorilor Băncii Transilvania percep diversitatea ca un factor în alegerea membrilor conducerii, recunoscut fiind că diversitatea promovată inclusiv la acest nivel aduce băncii avantaje semnificative. Comitetul de Remunerare și Nominalizare utilizează o serie de criterii în selectarea candidaților pentru funcția de administrator și director, inclusiv diversitatea de fond.

Banca Transilvania consideră că un posibil membru eligibil al conducerii trebuie să poată lucra într-un mod colegial cu persoane din medii educaționale, culturale și de afaceri diverse și trebuie să aibă competențe care completează atributele membrilor existenți.

BT încurajează, de asemenea, prezența membrilor de gen feminin în conducere, în vederea asigurării echilibrului și a unei performanțe ridicate a

societății. Banca Transilvania consideră că numirea unui membru în conducere nu se poate face doar în baza genului, având în vedere că astfel de practici conduc la discreditarea competenței și independenței acestuia. Considerăm că dezvoltarea eficientă și durabilă a băncii se poate realiza prin asigurarea unui cadru de creștere și dezvoltare personală a angajaților femei în aceleași condiții cu bărbații.

În 2021, numărul angajatelor care au participat la cursuri de pregătire profesională a fost de aproximativ 73% din numărul total de angajați. De asemenea, menționăm că la nivelul angajărilor/promovărilor care s-au făcut la nivel de directori, aproximativ 33,3% din cei numiți în aceste funcții sunt femei. Se consideră astfel îndeplinită ținta Băncii Transilvania de creștere a reprezentării femeilor în organul de conducere BT.

Banca Transilvania a considerat că, Comitetul Conducătorilor, în actuala compoziție, îndeplinește cerințele de diversitate per ansamblu, în conformitate cu practicile de diversitate la nivelul băncii.

Banca Transilvania a creat un spațiu de creștere durabilă a angajaților săi, prin intermediul cursurilor profesionale care sunt oferite fără discriminare de orice fel angajaților, în funcție de nevoi, tipologia activității și a funcției exercitate.

### **Monitorizarea și raportarea**

Comitetul de Remunerare și Nominalizare va asigura periodic urmărirea cerințelor europene privind componența conducerii din prisma diversității. Cu scopul de a menține și de a dezvolta un organ de conducere echilibrat, funcțional și eficient, Comitetul de Remunerare și Nominalizare poate, la o anumită perioadă, să ia în considerare (în momentul numirii unui candidat) și alte atribuții, experiențe sau competențe pe care le consideră relevante la momentul adoptării deciziei. Astfel, Comitetul de Remunerare și Nominalizare

poate lua în considerare diversitatea în evaluarea candidaților la funcția de membru în conducere. Banca Transilvania consideră că diversitatea raportată la profilul cultural, experiență, abilități, rasă, gen și origine națională este un element important în componența conducerii. Comitetul de Remunerare și Nominalizare discută considerente de diversitate în legătură cu fiecare candidat, precum și în mod periodic, în legătură cu componența conducerii, ca un întreg.

Comitetul de Remunerare și Nominalizare conturează un tipar privind abilitățile și caracteristicile corespunzătoare, necesare membrilor conducerii, în lumina actualei compoziții a acestuia. Această evaluare include aspecte legate de expertiză (inclusiv experiența internațională și cea legată de sistemul financiar-bancar), independență, integritate, diversitate și vârstă, precum și abilitățile tehnice legate de operațiunile bancare, producție, finanțe, marketing, tehnologie și de politici publice. Principalele criterii de eligibilitate avute în vedere sunt cele care decurg din cerințele legale, comitetul asigurându-se că o parte a organului de conducere rămâne independent.

## **Principii privind respectarea**

### **Drepturilor Omului**

Aceste principii stabilesc liniile directoare privind respectarea Drepturilor Omului în activitatea desfășurată de Banca Transilvania, precum și de societățile din cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania.

Banca susține, prin intermediul practicilor de răspundere socială, spiritul antreprenorial românesc, afacerile responsabile, creșterea durabilă, calitatea, solidaritatea, responsabilitatea, implicarea și construirea unor relații pozitive cu părțile interesate, altele decât cele de banking. În aplicarea politicilor de răspundere socială, Banca Transilvania depune toate diligențele pentru a asigura o respectare continuă a drepturilor

fundamentale ale omului, încurajând și dezvoltând continuu bunele practici în acest domeniu.

BT este o instituție de credit înregistrată în România, cu activitate în România și Italia. Subsidiarele Băncii Transilvania își desfășoară activitatea în România, precum și în Republica Moldova (Victoriabank, BT Leasing Moldova). În acest context, Banca Transilvania și subsidiarele sale își reafirmă angajamentul de a respecta normele europene și naționale privind protecția drepturilor omului, inclusiv dar fără a se limita la drepturile consacrate în Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

Banca Transilvania și societățile din cadrul Grupului Financiar BT îndeplinesc următoarele:

- În legătura cu angajații din cadrul Grupului Financiar BT, Banca Transilvania și subsidiarele respectă toate cerințele privind protecția Drepturilor Omului, descurajează orice practică internă care ar putea să afecteze și/sau să lezeze drepturile fundamentale ale angajaților săi. De asemenea, BT încurajează dezvoltarea cunoștințelor angajaților privind Drepturile Omului, pentru a se asigura de respectarea acestor cerințe în relațiile lor cu clienții și nu numai. Orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului de către angajații din cadrul Grupului Financiar BT este sancționată în conformitate cu prevederile legale și cu normele interne ale băncii.
- În raport cu comunitatea, Banca Transilvania și subsidiarele sale depun toate diligențele necesare pentru a asigura un standard înalt de respectare a drepturilor omului. Mai mult decât atât, prin intermediul activității fundațiilor sale (Clujul are Suflet, Caritate BT etc.), Banca Transilvania sprijină comunitatea pentru atingerea valorilor susținute de bancă.
- În raport cu societățile cu care este în relații de afaceri, în procesul de selecție al terților colaboratori este acordată o atenție maximă, în vederea inițierii unor colaborări doar cu acele entități care își asumă respectarea principiilor

prezentului document, activitățile acestora fiind monitorizate în mod adecvat, în concordanță cu prevederile legale aplicabile.

## **Practici privind combaterea corupției**

### **și a dării de mită**

Comaniile din cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania nu tolerează nicio formă de mită și/sau corupție. Niciun angajat/membru al conducerii al unei societăți din cadrul Grupului Financiar BT nu va accepta și nu va acorda nici un avantaj necorespunzător de orice fel, indiferent dacă persoana care oferă sau solicită un astfel de avantaj lucrează în sectorul public sau privat. De asemenea, este interzisă oferirea sau primirea oricărei forme de mită, sau practicarea traficului de influență, direct sau prin interpuși.

Prin urmare, oricare din următoarele activități sunt strict interzise:

- Primirea de bani sau de alte foloase de la clienți sau terți pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau pentru a interveni pe lângă un salariat/conducător să facă sau să nu facă ceva ce-i intră în atribuțiile de serviciu;
- Plata sau oferirea unui beneficiu care încalcă legile sau reglementările interne;
- Plată sau oferirea unui beneficiu pentru "obținerea" unei afaceri.

Angajații/membrii conducerii societăților din cadrul Grupului Financiar BT nu vor efectua niciun fel de plăți facilitate; plățile facilitate sunt „plăți de accelerare” sau „comisioane suplimentare”, de obicei sume mici de bani, neoficiale, înmânate funcționarilor publici sau guvernamentali în scopul de a obține, urgenta sau amâna o acțiune de rutină, la care cineva are acces în temeiul unui drept legal (ex: eliberarea unui permis, a unei licențe, a unui acord sau a unei vize de imigrare, programarea unei inspecții asociate cu executarea contractului, furnizarea de servicii sau eliberarea de produse reținute în vămi).

Societățile din cadrul Grupului Financiar BT au creat un cadru corect și formalizat pentru selectarea furnizorilor, colaboratorilor, brokerilor, consultanților, intermediarilor și tuturor celorlalte terțe persoane care acționează în numele societăților din cadrul grupului și care susțin societățile din cadrul grupului în desfășurarea activității.

O atenție maximă este acordată procesului de selecție a terților colaboratori, în vederea inițierii unor colaborări doar cu acele entități care își asumă respectarea principiilor prezentului document, urmând a fi monitorizate activitățile acestora în mod adecvat, în concordanță cu procedurile interne aplicabile.

Banca aplică cerințele prezentate mai sus în conformitate cu prevederile legale, precum și în conformitate cu normele și reglementările interne aplicabile. Prezentele principii se completează cu actele normative și documentele menționate mai sus.

## **Protecția împotriva activităților de spălare de bani**

Pentru protecția împotriva activităților de spălare de bani, din decembrie 2020 banca a implementat noua aplicație de monitorizare Siron AML, furnizor soluție Fico Tombeller prin Printec România. Modul de derulare a activității de prevenire și combatere a spălării banilor este urmărit și printr-un proces de control intern al portofoliului de clienți, în baza unor criterii prestabilite.

Având în vedere cele menționate în acest raport, supunem discuției activitatea desfășurată de Banca Transilvania în 2021 și propunem Adunării Generale a Acționarilor aprobarea următoarelor situații:

- Situațiile financiare individuale și consolidate:
  - Contul de profit și pierdere individual și consolidat;
  - Situația individuală și consolidată a altor elemente ale rezultatului global;

- Situația individuală și consolidată a poziției financiare;
  - Situația individuală și consolidată a modificărilor capitalurilor proprii;
  - Situația individuală și consolidată a fluxurilor de trezorerie, întocmite în conformitate cu Ordinul BNR nr.27/2010 pentru aprobarea Reglementărilor Contabile conforme cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară adoptate de Uniunea Europeană,
- aplicabile instituțiilor de credit, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Legea contabilității nr. 82/1991, republicată și O.U.G. 99/2006, însoțite de Raportul Consiliului de Administrație și de Raportul Auditorului Independent;
  - Propunerile pentru Bugetul de Venituri și Cheltuieli și Planul de dezvoltare pentru 2022.
  - Alte puncte de pe ordinea de zi conform convocatorului AGA.



Informațiile din acest raport au fost auditate și revizuite de auditorul extern al băncii noastre, KPMG Audit S.R.L. Raportul a fost aprobat de Consiliul de Administrație al Băncii Transilvania, în 25 martie 2022.

Horia Ciorcilă  
Președinte, Consiliul de Administrație  
Banca Transilvania

## Concluzii

- 2021 a fost pentru Grupul Financiar Banca Transilvania, dar și pentru România, anul relansării, în contextul pandemiei.
- Revenirea economică a fost susținută de campania de vaccinare, de mix-ul de politici economice în implementare în ultimele trimestre în țările dezvoltate și în statele emergente sau în dezvoltare, dar și de nivelul redus al costurilor reale de finanțare.
- Economia reală a rezistat la persistența crizei sanitare și la majorarea cotațiilor la materii prime, factori care au determinat intensificarea presiunilor inflaționiste spre cele mai ridicate niveluri din ultimele decenii.
- Economia României, conform INS, a crescut cu 5,6% an/an în 2021 (redinamizare după ajustarea cu 3,7% an/an din 2020), evoluție susținută de procesul de redeschidere (în contextul campaniei de vaccinare), relansarea economică mondială și europeană și nivelul redus al costurilor reale de finanțare.
- Climatul pozitiv din sfera sectorul bancar intern s-a consolidat în 2021, într-o evoluție susținută de relansarea economiei reale și de scăderea ratei creditelor neperformante (spre un nivel minim istoric), într-un context caracterizat printr-un nivel redus al costurilor reale de finanțare.
- Rata creditelor neperformante la nivelul sectorului bancar din România a continuat să scadă în 2021, evoluție susținută de redinamizarea economiei reale și nivelul redus al costurilor reale de finanțare. Acest indicator s-a diminuat de la 3,83% în decembrie 2020 la 3,35% în decembrie 2021, conform datelor BNR.
- În ciuda unui climat impredictibil, la Banca Transilvania ne-am menținut optimismul și angajamentul ferm de a contribui la relansarea economiei românești.
- Rezultatele noastre confirmă aportul BT la relansarea economiei: Banca Transilvania a încheiat anul 2021 cu cifre peste media pieței în ceea ce privește creditarea, cât și volumele operaționale. Profitul net consolidat al Grupului Financiar BT este de 2.024,53 milioane lei, din care cel al băncii, de 1.782,70 milioane lei.

# 2022, The Year of Doing

Ne-am propus ca 2022 să fie **The Year of Doing**, în care să continuăm să fim oriunde și oricând pentru stakeholderii noștri.

**Cum am început anul. Noutăți ulterioare datei situației consolidate a poziției financiare:**

## Criza din Ucraina

Suntem alături de ucraineni și ne implicăm pe mai multe paliere.

- **Suștinerea cu servicii financiare** pentru clienții veniți din Ucraina. Primii pași făcuți au avut în vedere următoarele pe partea de servicii, produse și facilități/gratuități:
  - cont curent în lei cu zero costuri pentru deschidere și administrare, împreună cu un card de debit în lei, care poate fi folosit în România și în străinătate, inclusiv în Ucraina;
  - cont curent în EUR sau USD;
  - comision zero pentru retragere de bani de la bancomatele BT;
  - posibilitatea de a accesa întregul site al băncii în limba ucraineană;
  - lansarea unei secțiuni pe site, BT pentru ucraineni, <https://www.bancatransilvania.ro/bt-pentru-ucraineni>;
  - lansarea unui call center în ucraineană (+40264 308 000, [ucraina@btrl.ro](mailto:ucraina@btrl.ro)).
- **Implicare umanitară**, prin donațiile făcute până acum și prin posibilitatea efectuării de donații prin aplicația BT Pay către organizații care ajută ucrainenii.
- **Angajări la BT**: suntem deschiși să angajăm în toată țara ucraineni cu experiență în banking, vorbitori de română sau engleză, pentru a-i ajuta să se integreze mai ușor pe cei care doresc să rămână în România.

- BT are în vedere tendința curentă de creștere a inflației, a cursului de schimb, precum și evoluția ratelor de dobândă.
- Banca noastră nu deține expuneri relevante în țările implicate direct în acest conflict.

## Sustenabilitate

- Facem parte din cea mai relevantă cooperare internațională din banking privind sustenabilitatea, prin aderarea la [Principiile pentru un sector bancar responsabil](#). Acestea au fost stabilite prin parteneriatul dintre ONU – prin Inițiativa Financiară din cadrul Programului Națiunilor Unite pentru Mediu (UNEP FI) – și comunitatea bancară internațională formată din peste 250 de bănci.

## Noi achiziții

- Continuăm achizițiile: Banca Transilvania și Grupul Țiriac au semnat în ianuarie 2022 un [acord de achiziționare](#) a companiei Țiriac Leasing. Finalizarea tranzacției este prevăzută în prima parte a anului, fiind supusă analizei și aprobării autorității competente [martie 2022]. Planul BT prin acest pas strategic este atât implicarea directă într-un model de afaceri de nișă care face diferența pe piața auto, cât și întărirea poziției cu servicii de finanțare alternative.

## Parteneriate

- **Parteneriatul BT cu Federația Română de Baschet merge mai departe**: continuăm parteneriatul cu FRB început în 2016, destinat susținerii performanței și inspirării copiilor și tinerilor. Susținem activitatea și planurile federației, echipele naționale, precum și

proiectele de voluntariat în baschet și cele educaționale. Colaborarea de până acum a avut impact pozitiv pentru peste 30.000 de sportivi legitimați, începând chiar de la copiii de 7-8 ani.

- **Suștinem sportivii români la Jocurile Olimpice:** suntem, pentru trei ani, Partener Oficial - Bancă Oficială a Echipei Olimpice, prin startul parteneriatului cu Comitetul Olimpic și Sportiv Român. Suștinem performanța și sportivii români participanți la Jocurile Olimpice și la alte competiții desfășurate sub semnul cercurilor olimpice.
- **Banca a devenit membră a Confederației Naționale pentru Antreprenoriat Feminin,** parteneriat datorită căruia vom transpune principiile CONAF în acțiuni destinate susținerii femeilor cu spirit antreprenorial. Aproape 35% dintre clienții firme cu cont la Banca Transilvania au administratori exclusiv femei.

## Going digital

- **Vom avea propria companie de tehnologie, Code Crafters,** prin care dorim să creștem capacitatea de dezvoltare a soluțiilor IT ale BT. Activitatea companiei începe în aprilie 2022, cu echipă formată din persoane cu experiență solidă atât în firme de tehnologie și *outsourcing*, cât și în banking. Structura Code Crafters este

similară companiilor de profil, centrată pe echipe mici, autonome, pasionate de tehnologie și inovație.

- **2 milioane de persoane folosesc BT Pay** pentru bankingul de zi cu zi. Fiecare al doilea card emis de Banca Transilvania este în format digital, înrolat în BT Pay. BT Pay a devenit un super-app de banking și payments, care are inclusiv opțiuni complementare: donații, oferte și sănătate.
- **Am lansat BTPOS App, care transformă dispozitivul cu sistem de operare Android al unui comerciant în POS** care acceptă plăți contactless cu cardul, telefonul sau cu alte accesorii de plată.
- **Aplicația BT Pay are o nouă funcționalitate, overdraft 100% online,** care înseamnă posibilitatea aplicării prin BT Pay și de a primi în contul curent, în aproximativ 10 minute, o linie credit de până 25.000 de lei.

## **Resurse suplimentare**

[Platforma BT pentru comunicare cu acționarii](#)

[Adunarea Generală a Acționarilor 2022](#)

[Rezultate financiare 2021](#)

[Rapoarte curente BT](#)

[Raportul BT pentru sustenabilitate 2021](#)

# Anexa 1: Declarație nefinanciară

## Raportarea nefinanciară la BT

Conținutul acestei anexe este despre modul în care aspectele de mediu, sociale și de guvernanță sunt integrate în strategia noastră de afaceri, iar informațiile prezentate includ și indicatori de personal, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită, inclusiv o descriere a modelului nostru de afaceri, o descriere a politicilor noastre cu privire la aspectele menționate anterior, procedurile de diligență aplicate, rezultatele politicilor, principalele riscuri legate de aceste aspecte care decurg din operațiunile noastre și indicatori cheie de performanță nefinanciară relevanți pentru activitatea pe care o desfășurăm.

Modul de prezentare a indicatorilor nefinanciarilor urmărește standardele Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016) și respectă prevederile Ordinului Ministerului Finanțelor Publice 3.456/2018 și Ordinului Băncii Naționale a României nr. 7/2016. Totodată, secțiunea *Evaluarea și managementul riscurilor și oportunităților asociate schimbărilor climatice* răspunde recomandărilor TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Informațiile reflectă modul în care Grupul Financiar BT gestionează temele materiale, așa cum au fost ele identificate în urma procesului de analiză de materialitate desfășurat în perioada ianuarie – februarie 2022.

Declarația oferă informații cu privire la activitatea Băncii Transilvania și a subsidiarelor reprezentative de pe teritoriul României și Republicii Moldova: BT Mic, BT Leasing, BT Pensii, BT Asset Management, BT Capital Partners, BT Direct, Improvement Credit Collection, respectiv Victoriabank și BT Leasing Moldova.

Acolo unde informațiile prezentate sunt relevante pentru o singură companie a Grupului BT, acest lucru a fost menționat în secțiunea respectivă.

Acolo unde informațiile se referă la România sau Republica Moldova, ele descriu activitatea companiilor din țara respectivă, iar atunci când nu sunt incluse mențiuni speciale cu referire la o anumită companie, informațiile comunicate sunt aplicabile tuturor companiilor din Grupul Financiar Banca Transilvania.

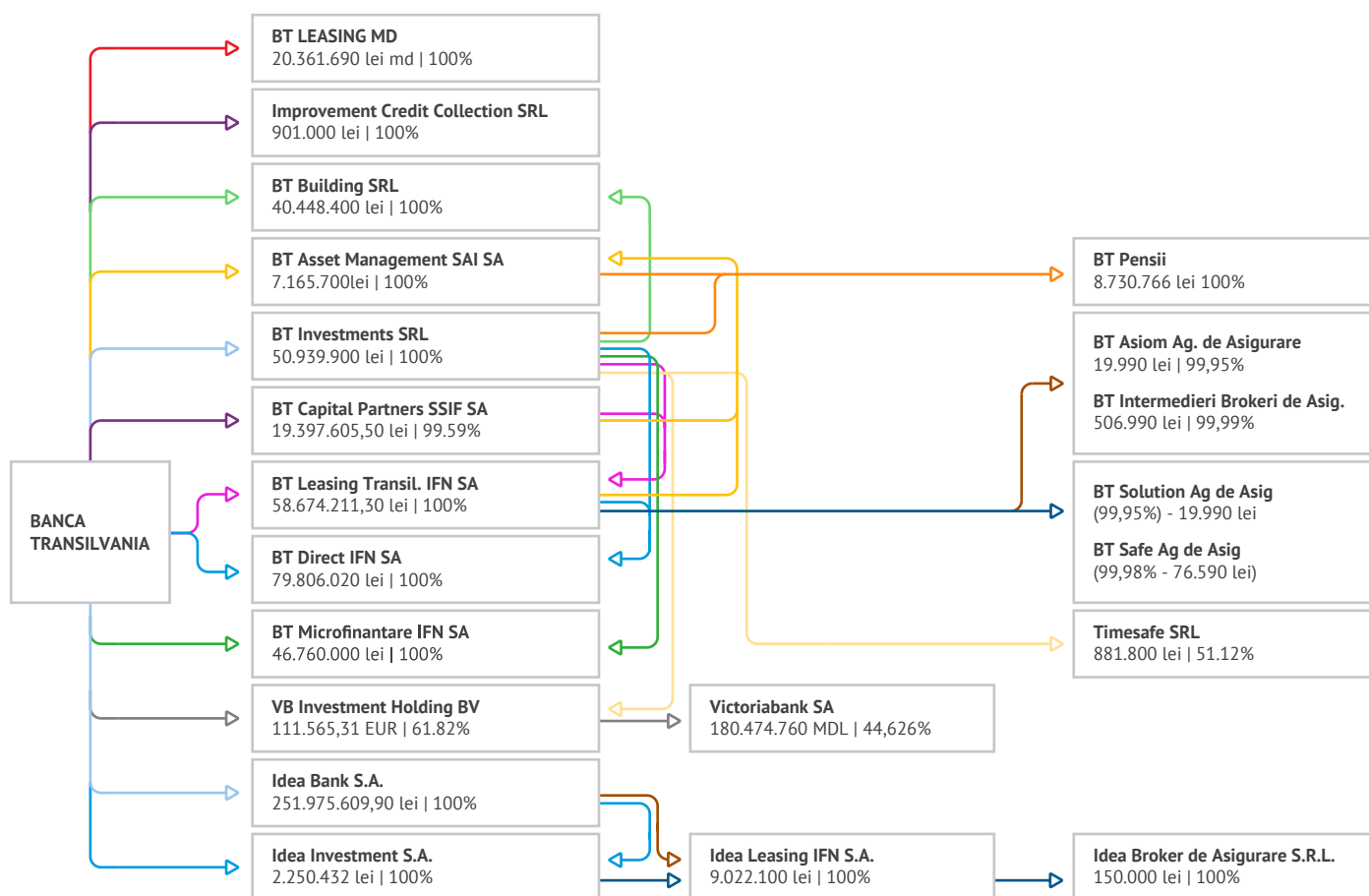
Pentru a facilita prezentarea informațiilor numerice, o parte dintre indicatorii prezentați în raport au fost rotunjiți sau convertiți dintr-o unitate de măsură în alta/din euro în lei. De aceea, există posibilitatea ca în anumite situații, între valorile prezentate și cifrele absolute să existe mici diferențe. Factorii de conversie folosiți la transformări au fost menționați pe parcursul raportului, în secțiunile relevante.

## Grupul Financiar BT: România, Italia și Republica Moldova

Valorile noastre sunt respectul, curajul, responsabilitatea, deschiderea și onestitatea în relația cu toți partenerii noștri, iar misiunea noastră este să susținem mediul de afaceri și comunitățile oriunde și oricând, online și prin intermediul rețelei teritoriale, oferindu-le experiențe pozitive și ajutându-i să își transforme planurile în realitate.

Grupul Financiar Banca Transilvania este prezent în 3 țări, activitatea semnificativă fiind înregistrată în România, cu peste 97% din totalul afacerilor. Celelalte două țări sunt Republica Moldova, unde oferă servicii bancare prin intermediul Victoriabank, respectiv de leasing financiar, precum și Italia (prin intermediul unei sucursale BT deschise la Roma).

## Structura Grupului Financiar Banca Transilvania



În octombrie 2021, Banca Transilvania a finalizat achiziția celei de-a treia bănci, după Bancpost în 2018 și Volksbank în 2015, prin preluarea acțiunilor deținute de grupul polonez Getin Holding la Idea::Bank, Idea::Leasing și Idea::Broker de Asigurare.

### Analiza de materialitate

La nivelul Grupului Financiar BT, analiza de materialitate constituie baza pentru raportarea de sustenabilitate, fiind procesul care ne ajută la identificarea temelor materiale. Teme materiale sunt acele teme care reflectă impactul economic, social și de mediu pe care Grupul BT îl generează prin activitățile sale.

În plus, procesul de analiză de materialitate ne ajută să ne consolidăm cunoștințele privind impactul nostru, să înțelegem mai bine riscurile și oportunitățile care apar din perspectivă ESG (Environment, Social, Governance) și să ne

îmbunătățim procesele de implicare și dialog cu stakeholderii.

Analiza se bazează pe evaluările din procesul de consultare a tuturor categoriilor de stakeholderi externi, aceștia fiind grupați în 11 categorii, și evaluările managementului și specialiștilor din cadrul Grupului BT (membrii Consiliului de Administrație, membrii Comitetului Conducătorilor și directorii de departamente). Prin intermediul a două chestionare online, aceștia au evaluat dimensiunea impactului economic, social și de mediu pe care îl are Grupul BT, prin prisma activității sale și a relațiilor de afaceri.

- Punctul de plecare al acestei analize l-a reprezentat stabilirea temelor potențial materiale, acele teme/subiecte asupra cărora Grupul Financiar BT, prin activitatea sa și a relațiilor de afaceri, generează impact. Lista temelor potențial materiale a fost realizată pornind de la o analiză a tendințelor curente la nivel global și național (evoluțiile tehnologice,

criza de sănătate, perturbări climatice etc.), a celor mai bune practici la nivel de industrie, a contextului local și legislativ, dar și a altor standarde de raportare în domeniul sustenabilității, precum SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

- Pornind de la lista de teme potențial materiale, două chestionare online au fost transmise părților implicate în proces, astfel: un chestionar distribuit categoriilor de stakeholderi identificate de echipa Grupului BT (analiza externă) și un chestionar distribuit managementului și specialiștilor Grupului BT (analiză internă). Procesul s-a desfășurat în perioada ianuarie-februarie 2022.
- A fost înregistrat un număr de 847 de răspunsuri, care ulterior au fost centralizate și analizate astfel încât să evidențieze dimensiunea impactului, așa cum este el perceput de stakeholderi și dimensiunea impactului așa cum este el perceput intern. Fiecare categorie de stakeholderi a avut o pondere egală în stabilirea notei finale.

Evaluările și feedback-ul primit de la stakeholderi, fie ei externi sau interni, ne ajută să le înțelegem așteptările și nevoile și să prioritizăm eficient temele materiale pe baza dimensiunii impactului pe care îl avem, prin produsele și serviciile noastre, dar și prin relațiile noastre de afaceri, asupra economiei, mediului și societății.

Categoriile de stakeholderi identificate de echipa Grupului BT și consultate în cadrul procesului au fost:

- Angajat;
- Client – Persoană fizică;
- Client – Persoană juridică;
- Acționar;
- Agenție guvernamentală/Autoritate de reglementare;
- Instituție financiară;
- Investitor/Analist;
- Furnizor;
- Partener de afaceri;

- Organizație non-guvernamentală;
- Asociație de profil.

Chestionarul a permis și selectarea opțiunii Altă categorie pentru persoanele consultate care considerau că nu se încadrează în niciuna din categoriile identificate de Grupul BT, însă această opțiune a înregistrat un singur răspuns.

Totodată, pentru a ne asigura că analiza ne va oferi o perspectivă exhaustivă asupra impactului economic, social și de mediu generat de activitatea noastră, respondenții au avut la dispoziție și o secțiune de întrebări cu răspuns deschis, care le permitea să menționeze și să detalieze alte forme de impact neacoperite de temele potențial materiale supuse consultării. Analiza răspunsurilor libere nu a evidențiat alte zone de impact.

Temele materiale rezultate în urma analizei (definite intern ca acele teme unde impactul Grupului BT este mare sau foarte mare) au fost împărțite în 3 categorii, iar dimensiunea impactului pozitiv sau negativ așa cum a rezultat în urma analizei este reprezentată grafic în matricea de materialitate de mai jos.

Prin impact se înțelege: efectul pe care o organizație îl are sau ar putea să îl aibă asupra economiei, mediului sau oamenilor, ca urmare a activităților sale sau a relațiilor de afaceri. Impactul poate fi negativ sau pozitiv și real sau potențial, pe termen scurt sau lung, intenționat sau neintenționat, reversibil sau ireversibil.

Temele materiale identificate au fost:

- Valoarea economică generată;
- Conformare, etică și responsabilitate în afaceri;
- Finanțare sustenabilă;
- Politica privind achizițiile;
- Managementul riscurilor;
- Consumul de resurse și gestionarea deșeurilor;
- Acțiuni împotriva schimbărilor climatice;
- Acces la servicii financiare, incluziune și educație financiară;



- Digitalizare și securitate cibernetică;
- Angajator responsabil;
- Investiții pentru comunități.

## Politica anticorupție

Societățile din cadrul Grupului Financiar BT nu tolerează nicio formă de mită și/sau corupție. Niciun angajat sau membru al top managementului unei societăți din cadrul Grupului BT nu va accepta și nu va acorda niciun avantaj necorespunzător de orice fel (stimulente), indiferent dacă persoana care oferă sau solicită un astfel de avantaj lucrează în sectorul public sau privat. De asemenea, este interzisă oferirea sau primirea oricărei forme de mită, sau practicarea traficului de influență, direct sau prin interpuși. Sunt strict interzise și primirea de bani sau alte foloase de la clienți sau

terți pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau pentru a interveni pe lângă un salariat/conducător să facă sau să nu facă ceva ce-i intră în atribuțiile de serviciu, plata sau oferirea unui beneficiu care încalcă legile sau reglementările interne, plata sau oferirea unui beneficiu pentru „obținerea” unei afaceri sau orice fel de plăți facilitate.

Toți membrii conducerii de orice fel, împreună cu angajații au acces și sunt informați cu privire la politicile Grupului BT în acest domeniu. Direcțiile de specialitate sunt instruite și evaluate în ceea ce privește standardul de cunoaștere a acestor tematici. În plus, la momentul actualizării cadrului de reglementare în acest domeniu, persoanele vizate sunt informate și le sunt puse la dispoziție normele respective.

### Instruiri și/sau informări cu privire la politicile și procedurile anticorupție 2021

| Categorii                     | Număr de persoane informate cu privire la politicile și procedurile anticorupție | Număr de persoane care au fost instruite cu privire la politicile și procedurile anticorupție (training online) | Număr de persoane care au fost instruite cu privire la politicile și procedurile anticorupție (training on-site) |
|-------------------------------|--|---|--|
| Comitetul Conducătorilor      | Toate persoanele vizate în categoriile analizate                                 | 7   | 0  |
| Directori executivi           |  | 20  | 2  |
| Directori de direcție         |  | 88  | 18   |
| Directori regionali sucursale |  | 69  | 29   |
| Angajați Centrală             |  | 3.313   | 139  |
| Angajați rețea                |  | 5.488   | 1.162  |

### În 2021, la nivelul Grupului Financiar Banca Transilvania:

- nu au existat incidente de corupție confirmate în care să fie implicați angajați ai companiilor din Grupul BT și care să ducă la concedierea sau sancționarea disciplinară a acestora;
- nu au existat incidente de corupție confirmate care să ducă la terminarea sau întreruperea raporturilor de colaborare cu partenerii de afaceri;

- nu au existat acțiuni în instanță îndreptate împotriva companiilor din Grupul BT sau a angajaților lor care să aibă ca obiect fapte de corupție.

## Conflictul de interese

Conflictul de interese și modul în care sunt gestionate aceste situații sunt reglementate intern de *Politica de prevenire și administrare a situațiilor*

*de conflict de interese*. Obiectivul acestei politici este să stabilească, să implementeze și să mențină criteriile eficiente pentru a identifica conflictele de interese actuale și potențiale, prin identificarea relațiilor, serviciilor, activităților sau tranzacțiilor băncii în care pot apărea situații de conflict de interese, precum și modul de gestionare al acestora. Toți angajații și membrii structurilor de conducere sunt obligați să respecte prevederile incluse în această politică și să aducă la cunoștința Direcției Conformare orice situație care ar putea reprezenta un potențial conflict de interese.

În 2021, la nivelul Grupului BT nu au fost înregistrate situații care să constituie conflicte de interese.

## **Mecanisme de raportare**

La nivelul Grupului BT, procesul de raportare a situațiilor de încălcare a reglementărilor interne/prevederilor legale sau neregulilor din cadrul băncii și subsidiarelor este descris prin *Procedura de avertizare destinată asigurării unui cadru corespunzător de administrare a activității Grupului Financiar Banca Transilvania*. Procedura are ca obiective, printre altele, și asigurarea suportului pentru mecanismul de avertizare internă, care să poată fi folosit de personalul Grupului BT pentru comunicarea îngrijorărilor legitime și de substanță în legătură cu cadrul de administrare a activității acesteia și încurajarea raportării comportamentelor/situațiilor care pot avea consecințe grave asupra Grupului Financiar BT, asigurând, totodată, confidențialitatea și securitatea angajaților care raportează situații de risc pentru bancă/subsidiare în vederea evitării repercursiunilor asupra acestora.

Canalele puse la dispoziția angajaților pentru raportare sunt:

- [myalert@btrl.ro](mailto:myalert@btrl.ro) - adresă de e-mail dedicată;
- MyAlert - aplicație internă, accesibilă din rețeaua BT.

În 2021, au fost înregistrate pe canalele de raportare, 36 de sesizări, din care, 8 au vizat comportamentul necorespunzător (neetic) al unor angajați sau superiori față de colegi.

Acționarii și investitorii au la dispoziție pentru înaintarea sesizărilor, plângerilor și reclamațiilor adresa de e-mail [investor.relations@bancatransilvania.ro](mailto:investor.relations@bancatransilvania.ro), precum și canalele alternative disponibile pe site-ul băncii.

În 2021, nu au fost primite reclamații/sesizări pe canalele puse la dispoziția acționarilor.

Pentru alte categorii de stakeholderi, sesizările/reclamațiile se înregistrează prin intermediul call center-ului BT.

## **Securitatea informației și protecția datelor cu caracter personal**

În contextul amplificării proceselor de digitalizare la nivelul sectorului financiar bancar, securitatea informațională și protecția datelor cu caracter personal reprezintă aspecte esențiale pentru desfășurarea în siguranță a activităților de zi cu zi.

Toate reglementările interne privind securitatea informațională la nivelul băncii sunt dezvoltate în conformitate cu standardul ISO 27001, iar Sistemul de Management al Securității Informațiilor (Information Security Management System) este elaborat în conformitate cu aceste cerințe.

Responsabilitățile din zona securității informațiilor sunt atribuite unei direcții dedicate, aflate în subordinea CRO (Chief Risk Officer), direcție care are următoarele componente organizatorice:

- Securitate cibernetică;
- Gestionare vulnerabilități;
- Guvernanța Informației și Securității;
- Gestionare identități digitale.

Pentru că în 2021 numărul cazurilor de atacuri cibernetice a crescut la nivel mondial, ne-am

intensificat acțiunile de informare și educare a clienților privind bune practici pentru siguranța informațiilor personale și a banilor.

În cadrul Victoriabank, procesele de asigurare a securității informației sunt descrise de Politicile și Procedurile IT/SEC. Direcția securitatea informației are în gestiune colectarea evenimentelor de securitate din toate sistemele și echipamentele de rețea, alertarea și prevenirea scurgerii de informații confidențiale; marcarea și clasificarea informației/documentelor digitale), precum și soluțiile de scanare vulnerabilități etc. În prezent, Victoriabank este în proces de consolidare a controalelor IT/SEC și în acest sens este în derulare un proiect de consultanță având ca scop elaborarea și aprobarea unei strategii IT/SEC și creșterea gradului de maturitate IT/SEC.

În ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal, fiecare entitate din cadrul Grupului BT are elaborată câte o politică publică privind prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal (*Politica de confidențialitate*), pusă la dispoziția publicului larg prin intermediul website-ului fiecărei entități.

Prin politica de confidențialitate, fiecare entitate a Grupului BT informează persoanele vizate în legătură cu aspecte legate de prelucrarea datelor lor cu caracter personal, în conformitate cu prevederile art. 13-14 din *Regulamentul General de Protecția Datelor* (RGPD). De asemenea, există o politică distinctă privind prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal aparținând angajaților societăților din Grupul BT, pusă la dispoziția acestora.

Luăm în permanență măsuri pentru a ne asigura că angajații noștri respectă politicile, procedurile și mecanismele implementate intern pentru a asigura securitatea informatică și protecția datelor cu caracter personal, asigurând programe de instruire obligatorii pentru echipele noastre.

În 2021, la nivelul Băncii Transilvania, angajații au parcurs în total peste 22.500 de ore de curs în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal și peste 6.900 de ore de curs care au vizat aspecte de securitate informațională.

Nu au fost înregistrate pierderi, scurgeri/furturi de date cu caracter personal, în timp ce numărul de sesizări derivate din RGPD pe partea de exercitări de drepturi prevăzute în regulamentul a fost de 11.881, dintre care 4.970 soluționate în favoarea persoanelor vizate (inclusiv exercitări de drepturi cu privire la datele prelucrate în evidențele Biroului de credit).

## Echipa BT

Știm că nu putem contribui la finanțarea unui viitor sustenabil fără a avea alături o echipă de profesioniști ghidată de valori puternice și cel mai important, de Spiritul BT. Performanța și rezultatele bune pe care le înregistrăm de la an la an nu ar fi posibile fără oamenii noștri, care lucrează zi de zi pentru a le oferi clienților cele mai bune produse și servicii financiare. Creșterea noastră este direct proporțională cu dezvoltarea și creșterea angajaților noștri, de aceea ne concentrăm pentru a le oferi acestora resursele necesare pentru a-și atinge potențialul.

**În 2021, în echipa Grupului BT erau 11.314 angajați, astfel:**

- 9.940 de angajați în echipele din România, dintre care 7.339 femei și 2.601 bărbați;
- 1.374 de angajați în echipele din Moldova, dintre care 1.092 femei și 282 bărbați.

| Numărul de angajați în funcție de tipul de contract | România |       | Moldova |       | Total  |
|---|---------|-------|---------|-------|--------|
|   | Bărbați | Femei | Bărbați | Femei |        |
| Pe perioadă nedeterminată                           | 2.387   | 6.528 | 277     | 814   | 10.006 |
| Pe perioadă determinată                             | 214     | 811   | 5       | 278   | 1.308  |

| Număr de angajați după tipul raporturilor de muncă | România |       | Moldova |       | Total  |
|--|---------|-------|---------|-------|--------|
|  | Bărbați | Femei | Bărbați | Femei |        |
| Normă întreagă                                     | 2.568   | 7.264 | 282     | 1.092 | 11.206 |
| Normă redusă (<8h)                                 | 33      | 75    | 0       | 0     | 108    |

| Rata de angajați noi și fluctuația de personal (Moldova) | Victoriabank |              |                                      |              | BT Leasing Moldova |              |                                      |              |
|--|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
|  | Angajați noi |              | Angajați care au plecat din companie |              | Angajați noi       |              | Angajați care au plecat din companie |              |
| Gen  | Număr        | Rată         | Număr                                | Rată         | Număr              | Rată         | Număr                                | Rată         |
| Femei  | 204          | 20,08        | 236                                  | 23,23        | 9                  | 24,32        | 2                                    | 5,40         |
| Bărbați  | 63           | 6,20         | 79                                   | 7,77         | 1                  | 2,70         | 3                                    | 8,11         |
| <b>Total</b>   | <b>267</b>   | <b>26,28</b> | <b>315</b>                           | <b>31,00</b> | <b>10</b>          | <b>27,02</b> | <b>5</b>                             | <b>13,51</b> |
| <b>Grupe de vârstă</b>                                   |              |              |                                      |              |                    |              |                                      |              |
| <30  | 167          | 16,44        | 120                                  | 11,81        | 8                  | 21,62        | 4                                    | 10,82        |
| 30 - 50  | 90           | 8,86         | 174                                  | 17,12        | 2                  | 5,40         | 1                                    | 2,70         |
| >50  | 10           | 0,98         | 21                                   | 2,07         | 0                  | 0            | 0                                    | 0            |
| <b>Total</b>   | <b>267</b>   | <b>26,28</b> | <b>315</b>                           | <b>31,00</b> | <b>10</b>          | <b>27,02</b> | <b>5</b>                             | <b>13,51</b> |
| <b>Locație</b>   |              |              |                                      |              |                    |              |                                      |              |
| Sedii centrale   | 95           | 9,35         | 103                                  | 10,14        |                    |              |                                      |              |
| Rețea/agenții  | 172          | 16,93        | 212                                  | 20,86        |                    |              |                                      |              |
| <b>Total</b>   | <b>267</b>   | <b>26,28</b> | <b>315</b>                           | <b>31,00</b> |                    |              |                                      |              |

## Reprezentarea angajaților

Reprezentanții angajaților sunt aleși prin vot liber de colegii din echipa BT. Pentru a îndeplini rolul de reprezentant, poate candida orice angajat al Băncii Transilvania cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, iar depunerea candidaturii se face personal. Votul se desfășoară electronic. Ultimul proces de alegere a angajaților a fost în 2021 și a presupus candidaturi libere. Reprezentanții angajaților au fost desemnați în urma voturilor a aproximativ 4.600 de colegi. 9 candidați din totalul celor care și-au depus candidaturile au fost aleși Reprezentanții Angajaților.

Într-un context de piață în care suntem cel mai mare grup financiar din România, reprezentanții angajaților sunt un partener de dialog pentru membrii top managementului, luând parte la deciziile care au legătură directă cu echipa și cultura organizațională de la BT.

Reprezentanții angajaților au în responsabilitate, printre altele, aspecte care țin de negocierea contractului colectiv de muncă, urmărirea respectării drepturilor angajaților, promovarea intereselor angajaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă, participarea la elaborarea regulamentului intern etc. Ei au rolul de a agrega propunerile venite din partea colegilor și de a le negocia cu reprezentanții conducerii.

## Politica de remunerare

Remunerarea echitabilă pentru toți angajații noștri reprezintă un principiu de bază pentru strategia de

resurse umane a Grupului BT. Un mediu de lucru susținut de o remunerare corectă contribuie la creșterea satisfacției angajaților, cu impact direct asupra retenției și fluctuației de personal.

La nivelul fiecărei companii din Grupul BT există o normă de remunerare care reglementează formele de remunerare care se aplică conform directivelor europene, transpuse apoi în legislația națională.

Norma de remunerare a Băncii Transilvania și a subsidiarelor sale se referă la obiectivele în această direcție: încurajarea muncii în echipă și a relațiilor de cooperare între colegi, asigurarea unei legături puternice între remunerație și performanță, în condițiile respectării intereselor clienților, construirea unei mentalități a beneficiilor corelate cu performanța individuală și de echipă, atragerea, reținerea și motivarea angajaților care ocupă funcții-cheie, asigurarea flexibilității astfel încât echipa să se poată adapta rapid în funcție de obiectivele băncii, în contextul respectării cadrului legislativ.

La nivelul Victoriabank, obiectivele politicii de remunerare vizează orientarea spre performanță – evaluarea rezultatelor, nu a eforturilor, corectitudinea – evaluarea și recompensarea angajaților băncii în strictă conformitate cu performanțele lor, urmând cu strictețe procedurile manageriale și evitând atitudinile subiective, interacțiunea - interpretarea rezultatelor ca produs al echipei, echitatea – oferirea de șanse egale de promovare și remunerare a tuturor angajaților băncii și respectarea intereselor personalului – satisfacție disciplinară, confort psihologic, perspectivă de promovare.

| Raportul dintre salariul minim de încadrare în companie și salariul minim existent la nivel național | Banca Transilvania |       | Victoriabank |       | BT Leasing Moldova |       |
|--|--------------------|-------|--------------|-------|--------------------|-------|
|  | Bărbați            | Femei | Bărbați      | Femei | Bărbați            | Femei |
|  | 1,86               | 1,86  | 2,39         | 2,39  | 1,70               | 1,70  |

| Raportul salariului bărbați/ femei | Banca Transilvania* | Victoriabank | BT Leasing Moldova |
|------------------------------------|---------------------|--------------|--------------------|
| Primul nivel de management         | 1,29                | Nu se aplică | Nu se aplică       |
| Al doilea nivel de management      | 0,96                | Nu se aplică | Nu se aplică       |
| Alte poziții de management         | 1,21                | 1,51         | 0,94               |
| Specialiști - centrală             | 1,22                | 0,99         | 1,29               |
| Specialiști - sucursală            | 1,07                | 1,05         | Nu se aplică       |

\*informațiile acoperă doar angajații băncii, fără a include subsidiarele din România

## Dezvoltarea angajaților

Ne dorim ca oamenii care lucrează alături de noi să aibă la dispoziție toate canalele și instrumentele necesare pentru a se putea dezvolta atât din punct de vedere profesional, cât și personal. Încurajăm dezvoltarea profesională continuă, oferindu-le angajaților atât programe de învățare interne, cât și externe. Ne asigurăm astfel că toți membrii echipei noastre evoluează și se dezvoltă în concordanță cu tendințele din sistemul bancar și cele mai bune practici din domeniu.

Deși anul 2021 a fost din nou un an plin de provocări din punct de vedere al dezvoltării profesionale, am continuat să dezvoltăm proiecte pentru dezvoltarea profesională a colegilor, dar și a studenților interesați de o viitoare carieră în domeniul bancar.

Responsabilitatea pentru procesul de instruire are caracter dual, aflându-se atât în sarcina angajatorului, cât și a angajatului.

Nevoia de instruire a fiecărui angajat este analizată în special cu ocazia evaluării anuale și a planificării obiectivelor pentru perioada următoare. Toate nevoile de instruire astfel identificate, care trebuie să fie relevante pentru postul pe care angajatul îl ocupă și pentru obiectivele pe care le are de atins, sunt menționate în formularul de evaluare a fiecărui angajat. Ulterior sunt incluse în planul de instruire anual conceput de către Academia BT, fiind supus analizei și aprobării Comitetului de

Resurse Umane, în funcție de bugetul anual de training aprobat de Consiliul de Administrație.

La Victoriabank, procesul de instruire și dezvoltare a angajaților este descris de procedura cu privire la formarea profesională a personalului, care reglementează procesul de identificare a necesităților de instruire în vederea îmbunătățirii continue a abilităților profesionale ale angajaților, având ca scop dezvoltarea generală, actualizarea și obținerea de noi cunoștințe în domeniu, dar și aprofundarea celor existente. Totodată, obiectivele principale ale procedurii vizează integrarea noilor salariați în activitate, creșterea competitivității, crearea condițiilor favorabile pentru dezvoltarea și realizarea potențialului profesional. Formarea se realizează prin cursuri susținute de formatori interni, instruirii organizate de alte instituții, în țară sau străinătate, instruirii la locul de muncă etc. Totodată, procedura privind ordinea și condițiile de practică a angajaților din unitățile teritoriale stabilește condițiile de practică pentru colegii din Front Office, având ca scop principal pregătirea specialiștilor în cunoașterea operațiunilor bancare interne și antrenarea abilităților la locul de muncă.

În 2021, angajații Băncii Transilvania și Victoriabank au beneficiat, în medie, de aproximativ 30 de ore de training/angajat\*, în timp ce angajații BT Leasing Moldova au beneficiat în medie de 24 de ore de training/angajat.

\*nu include media orelor de training pentru angajații din subsidiarele din România

## Programe de dezvoltare oferite angajaților

Încă din anul 2018, Banca Transilvania a lansat o aplicație dedicată tuturor angajaților la nivel de grup pentru formare, atât prin cursuri în sală, cât și prin sesiuni de tip e-learning. Astfel, fiecare angajat este notificat cu privire la cursurile obligatorii și termenele necesar a fi respectate, însă, mai mult decât atât, poate opta pentru a se înscrie la diverse cursuri online oferite de Banca Transilvania.

Pe lângă programele deja implementate în bancă, care adresează nevoi specifice din zona *hard skills* (produse, servicii, creditare, metodologii/fluxuri de lucru, reglementări, norme interne, securitatea muncii, confidențialitate și alte aspecte de etică, platforme și aplicații software etc.), au fost dezvoltate și o serie de programe care adresează nevoi de dezvoltare din zona *soft skills*.

Au fost înregistrate cifre record legate de participarea la programele de dezvoltare: 272.356 participări cumulate: classroom, webinars, e-Learning. Cele mai multe sesiuni din cursul anului 2021 au adresat competențe de tip *hard skills* (97%): cunoștințe legate de produse și servicii, aplicații, fluxuri de lucru, abilități specifice (analiză financiară, proiect management, juridic, IT etc).

## Diversitatea echipei Grupului Financiar BT

Obiectivul nostru este să avem un mediu de lucru corect și echitabil, caracterizat de diversitate, incluziune și egalitate de șanse - principii fundamentale pentru modul în care ne desfășurăm activitatea. În cadrul Grupului BT, *Politica privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*, în vigoare din anul 2020, are rolul de a-i ghida pe angajați astfel încât aceștia:

- să înțeleagă ce înseamnă discriminarea și hărțuirea, care sunt rolurile și responsabilitățile lor și care sunt procedurile în cazul în care există îngrijorări legate de hărțuire;
- să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților și să se elimine orice formă de discriminare și de violență;
- să stabilească dispozițiile pentru aplicarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește accesul la muncă, promovare, formare profesională, condițiile de muncă, remunerarea și sistemele profesionale de securitate socială, precum și măsurile concrete de aplicare ale acestui principiu.

Totodată, aspecte care țin de diversitate, incluziune și egalitate de șanse și descriu comportamentul pe care îl așteptăm de la toți oamenii din echipa noastră sunt incluse și în Regulamentul de Ordine Interioară și Codul de Etică și Conduită al Grupului Financiar BT.

La nivelul Victoriabank, *Regulamentul Intern* prevede responsabilitate angajatorului de a asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru toți angajații și accesul echitabil la formare profesională și promovare în mod obiectiv și fără discriminare. Principiile fundamentale care stau la baza oricăror relații de muncă sunt principiul egalității de tratament față de toți angajații, principiul non-discriminării, precum și principiul egalității de șanse între femei și bărbați.

| Angajați în poziții de senior management recrutați din comunitățile locale | 2021   |     |              |    |                    |   |
|--|--|-----|--------------|----|--------------------|---|
|  | Banca Transilvania și subsidiarele din România |     | Victoriabank |    | BT Leasing Moldova |   |
|  | Număr  | %   | Număr        | %  | Număr              | % |
|  | 25   | 100 | 2            | 40 | 0                  | 0 |

În cazul Banca Tansilvania și Victoriabank, senior managementul este reprezentat de membrii Comitetului Conducătorilor, iar în cazul subsidiarelor, de director și director adjunct.

Comunitate locală = România/Republica Moldova

#### Numărul total de angajați în funcție de vârstă, gen și categorie (România)

| România                       | Bărbați    |              |            |              | Femei        |              |            |              |
|-------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
|                               | <30        | 30-50        | >50        | Total        | <30          | 30-50        | >50        | Total        |
| Primul nivel de management    | 0          | 12           | 3          | 15           | 0            | 6            | 4          | 10           |
| Al doilea nivel de management | 0          | 6            | 2          | 8            | 0            | 6            | 2          | 8            |
| Alte poziții de management    | 4          | 396          | 68         | 468          | 6            | 600          | 149        | 755          |
| Specialiști - centrală        | 307        | 844          | 118        | 1.269        | 641          | 1,617        | 188        | 2.446        |
| Specialiști- sucursală        | 208        | 567          | 66         | 841          | 1.037        | 2,747        | 336        | 4.120        |
| <b>Total</b>                  | <b>519</b> | <b>1.825</b> | <b>257</b> | <b>2.601</b> | <b>1.684</b> | <b>4.976</b> | <b>679</b> | <b>7.339</b> |

| Moldova                    | Bărbați   |            |           |            | Femei      |            |           |              |
|----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
|                            | <30       | 30-50      | >50       | Total      | <30        | 30-50      | >50       | Total        |
| Primul nivel de management | 0         | 7          | 2         | 9          | 0          | 1          | 0         | 1            |
| Alte poziții de management | 3         | 46         | 6         | 55         | 15         | 131        | 26        | 172          |
| Specialiști - centrală     | 37        | 87         | 50        | 174        | 80         | 180        | 23        | 283          |
| Specialiști- sucursală     | 29        | 14         | 1         | 44         | 229        | 392        | 14        | 635          |
| <b>Total</b>               | <b>69</b> | <b>154</b> | <b>59</b> | <b>282</b> | <b>324</b> | <b>704</b> | <b>63</b> | <b>1.091</b> |

| Numărul de angajați cu dizabilități, pe fiecare categorie | 2021      |           |              |          |                    |          |
|---|-----------|-----------|--------------|----------|--------------------|----------|
|   | România   |           | Victoriabank |          | BT Leasing Moldova |          |
|   | Bărbați   | Femei     | Bărbați      | Femei    | Bărbați            | Femei    |
| Primul nivel de management                                | 0         | 0         | 0            | 0        | 0                  | 0        |
| Alte poziții de management                                | 0         | 2         | 1            | 0        | 0                  | 0        |
| Specialiști - centrală                                    | 5         | 12        | 1            | 1        | 0                  | 0        |
| Specialiști- sucursală                                    | 6         | 14        | 0            | 7        | 0                  | 0        |
| <b>Total</b>  | <b>11</b> | <b>28</b> | <b>2</b>     | <b>8</b> | <b>0</b>           | <b>0</b> |



Toți angajații noștri au dreptul și sunt încurajați să raporteze orice caz apreciat ca fiind hărțuire sau discriminare. Aceștia au la dispoziție mai multe canale prin care pot sesiza astfel de situații:

- sesizare directă către superiorul ierarhic. Fiecare manager care primește o astfel de sesizare are obligația de a informa Direcția Resurse Umane/angajatul desemnat din cadrul Direcției Resurse Umane în termen de 24 de ore de la primirea unei plângeri;
- sesizare directă către angajatul desemnat din cadrul Direcției Resurse Umane cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, care va oferi îndrumare și va asigura asistență necesară;
- prin aplicația internă whistleblower „MyAlert”.

În 2021, au fost înregistrate 2 incidente de discriminare la nivelul Băncii Transilvania. Plângerile au fost investigate conform procedurilor interne, iar în urma analizei acestea nu au fost considerate întemeiate.

## Implicarea în comunitate

Suntem conștienți de rolul pe care îl jucăm la nivelul societății românești, de aceea, știm că avem și responsabilitatea de a ne implica și contribui la bunăstarea comunităților locale. Strategia noastră de implicare în comunitate are la bază cinci direcții:

- Susținerea economiei românești și a antreprenorilor;
- Implicarea în viața comunității din care BT face parte;
- Susținerea ideilor noi;
- Facilitarea accesului comunităților la informații, *know-how*;
- Suport, solidaritate.

Politicile și procedurile prin care acordăm sponsorizări se află în responsabilitatea Direcției de Marketing, Comunicare și PR. Principalele sectoare pe care le susținem sunt: cultural, artistic, de învățământ, științific – cercetare fundamentală și aplicată, umanitar, religios, filantropic, sportiv, al protecției drepturilor omului, medico-sanitar, de asistență și servicii sociale, de protecția mediului, social și comunitar, de reprezentare a asociațiilor profesionale, precum și de întreținere, restaurare, conservare și punere în valoare a monumentelor istorice.

Totodată, sucursalele băncii primesc anual un buget alocat pentru sponsorizări pe care îl pot folosi în concordanță cu normele interne, pentru proiecte și inițiative cu impact pe plan local. Pragurile de sponsorizare și sucursalele care primesc aceste fonduri se vor aproba anual, în ședința Comitetului Conducătorilor.

### Banca Transilvania

Valoarea totală a bugetului de investiții:

27 mil. lei

Numărul total de proiecte susținute: 125

Numărul total de organizații partenere: 115

### Victoriabank

Valoarea totală a bugetului de investiții:

119.701 lei

Numărul total de proiecte susținute: 11

Numărul total de organizații partenere: 15

\*508.500 MDL, la cursul valutar mediu 2021 1 MDL = 0,2354 lei

|                                  | Valoarea totală a bugetului de investiții | Numărul total de proiecte susținute                                     | Numărul total de organizații partenere |
|----------------------------------|---|---|--|
| BT Asset Management              | 270.000 lei                               | 1<br>Clubul Sportiv U-BT Cluj Napoca, împreună cu Banca                 | 1                                      |
| BT Direct                        | 775.000 lei                               | 2<br>Fundația Inimă de Copil, Asociația Club Sportiv U – BT Cluj-Napoca | 2                                      |
| BT Improvement Credit Collection | 100.000 lei                               | 1<br>Asociația Club Sportiv U-BT  | 1                                      |
| BT Mic                           | 700.000 lei                               | 1<br>BT Club  | 1                                      |
| BT Leasing                       | 1.020.000 lei                             | 1<br>Asociația Club Sportiv U - BT                                      | 1                                      |

## Achiziții

În cadrul Grupului BT, procesul de achiziții este reglementat intern prin *Norma și procedura de achiziții de lucrări, de bunuri și servicii în Banca Transilvania*, actualizate și modificate în 2020, respectiv 2021. Produsele și serviciile achiziționate sunt împărțite în mai multe categorii, precum: Investiții și Logistică, IT, Resurse Umane, Marketing și Comunicare, Securitatea Informației, Retail, Servicii Juridice.

Direcția de Achiziții, Investiții și Logistică este responsabilă de ansamblul achizițiilor în BT, cu excepția achiziției de bunuri, servicii IT și programe informatice, licențe și mentenanțe aferente, a achiziției de bunuri, servicii și programe informatice, licențe și mentenanțe aferente, efectuate de Direcția de Securitate a Informației, achiziția de echipamente, produse și servicii folosite în procesul de emiteră și acceptare carduri, asistență juridică, servicii de resurse umane precum și a achiziției de servicii de marketing și publicitate, proces care se află în responsabilitatea Directorilor fiecărei direcții.

De regulă, achizițiile se fac prin alegerea furnizorului în baza a cel puțin trei oferte obținute de la același număr de ofertanți diferiți și

independenți. Procesul de selecție a furnizorilor de bunuri și servicii se derulează utilizând aplicația Oracle Fusion Cloud Procurement, implementată în anul 2020.

Pentru contractele de achiziție bunuri sau servicii noi a căror valoare estimată depășește o anumită limită, este necesară aprobarea Direcției Conformare - Serviciul Administrarea Riscului de Conformitate, cu privire la existența unor potențiale conflicte de interese și a riscului reputațional.

Furnizorii Grupului BT respectă principiile continuității afacerii, asigurând permanent servicii și bunuri atât pentru activitățile critice, cât și pentru cele non-critice. În ceea ce privește celelalte entități, furnizorii care au participat la selecțiile de oferte organizate de către bancă au acceptat ca termenii contractuali și prețurile oferite să fie extinse și la nivelul altor entități ale Grupului BT.

În 2021, nu au existat schimbări semnificative în localizarea lanțului de furnizori.

În procesul de selectare sau verificare a furnizorilor noi, Certificarea ISO14001 reprezintă o componentă importantă a criteriilor de evaluare calitativă a furnizorilor de bunuri și servicii. În 2021, 15 furnizori au fost evaluați pe baza unui

criteriu ce a vizat existența acestei certificări. În perioada următoare, un proces similar urmează să fie implementat și la Victoriabank.

În cadrul aceluiași proces de selectare și verificare a furnizorilor, Grupul BT nu folosește criterii sociale și de mediu, dar are ca obiectiv pentru perioada următoare introducerea atât a unei declarații a

reprezentaților legali ai furnizorilor, referitoare la respectarea unor criterii sociale cum ar fi munca minorilor, egalitatea de șanse, nediscriminarea sau impactul social negativ, în evaluarea nefinanciară a ofertelor, cât și o metodologie de evaluare a furnizorilor din perspectiva impactului asupra mediului.

## Cheltuieli cu furnizorii

### Grupul Financiar BT în România

|       | Cheltuieli furnizori locali | Cheltuieli alți furnizori | Total            |
|-------|-----------------------------|---------------------------|------------------|
| Total | 1.177.963.820,49            | 88.088.465,33             | 1.266.052.285,82 |

**În 2021, 90% din cheltuielile cu furnizorii au fost făcute cu furnizori locali.**

### Grupul Financiar BT în Moldova

|       | Cheltuieli furnizori locali | Cheltuieli alți furnizori | Total         |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---------------|
| Total | 9.392.269,47                | 3.676.287,97              | 13.068.557,44 |

\*La cursul valutar mediu 2021 1 MDL = 0,2354 lei

**În 2021, 72% din cheltuielile cu furnizorii au fost făcute cu furnizori locali**

## Protecția mediului

La nivelul sistemului financiar bancar impactul asupra mediului este în mare parte indirect, generat de proiectele pe care Banca Transilvania alege să le finanțeze, însă inclusiv activitatea administrativă din cadrul operațiunilor de zi cu zi generează impact negativ asupra mediului natural, mai ales prin consumul de materiale și deșeurile generate. Gestionarea corespunzătoare a acestora și o rată scăzută de deșeurii care ajung la groapa de gunoi sau sunt incinerate fără recuperare de energie, contribuie la diminuarea impactului negativ.

La nivelul Grupului BT, deșeurile generate provin atât din activitatea angajaților, cât și din operațiunile efectuate în fiecare zi, în toate unitățile bancare. Hârtia, plasticul, deșeurile de echipamente electrice și electronice, deșeurile de baterii și acumulatori, dispozitivele de iluminat,

cartușele de imprimantă precum și deșeurile menajere sunt principalele materiale reziduale, incluse în procesul de gestionare a deșeurilor. Marea majoritate a proceselor derulate în bancă presupun utilizarea hârtiei și a plasticului, pentru crearea documentelor, eliberarea cardurilor pentru clienți sau trimiterea unor informații prin poștă. Deșeurile de baterii și acumulatori, cartușele de imprimantă și DEEE-urile (echipamente electrice și electronice scoase din uz), generate de anumite activități ale angajaților, dacă sunt gestionate necorespunzător, pot contamina mediul înconjurător, pot avea un impact asupra faunei, florei sălbatice sau asupra sănătății umane.

Banca Transilvania pune un mare accent asupra modului în care sunt gestionate deșeurile, urmărind modernizarea continuă a tuturor proceselor în vederea reducerii cantității de deșeurii generate, în special prin reducerea consumului de resurse și prin colectarea selectivă și eficientă a deșeurilor.

Suntem conștienți de impactul semnificativ pe care plasticul îl are asupra mediului înconjurător. Din anul 2021, o bună parte din cardurile emise au fost fabricate din plastic reciclat și elemente biodegradabile. Ne propunem să continuăm emiterea cardurilor fabricate din acest material, renunțând în totalitate la cardurile „clasice” din punctul de vedere a plasticului.

| <b>Deșeuri reciclate<br/>(Banca Transilvania)</b> | <b>2021 (tone)</b> |
|---|--------------------|
| Materiale de ambalare (hârtie)                    | 93,93              |
| Corpuri de iluminat                               | 0,12               |
| Uleiuri   | 0                  |
| Baterii   | 0,05               |
| Plastic   | 19,31              |
| DEEE  | 4,04               |

Aspectele privind consumul de energie electrică sunt prevăzute în *Politica de Mediu* a băncii. Departamentul de Achiziții, Investiții și Logistică este responsabil pentru monitorizarea consumurilor, precum și pentru raportarea lor către Consiliul de Administrație, precum și către alte departamente interesate. Toate activitățile zilnice ale angajaților noștri presupun utilizarea energiei electrice sub o formă sau alta: de la iluminatul bancurilor de lucru până la asigurarea funcționalității echipamentelor folosite și tocmai de aceea monitorizarea atentă a consumului și modernizarea continuă a unităților noastre reprezintă elemente esențiale pentru eficientizarea consumului de energie. Acesta este, de altfel, și obiectivul nostru: să ne reducem impactul asupra mediului, inclusiv prin reducerea consumului de energie. Câteva dintre cele mai importante măsuri pe care le-am luat în vederea atingerii acestui obiectiv sunt:

- Iluminatul inteligent al clădirilor – se implementează în fiecare unitate renovată sau modernizată;
- Înlocuirea echipamentelor utilizate în activitățile zilnice cu unele mai performante energetic;

- Construcția sau modernizarea clădirilor – se urmărește deținerea unor clădiri eficiente energetic;
- Înlocuirea echipamentelor utilizate pentru răcirea și încălzirea clădirilor cu unele mai performante;
- Instruirea angajaților în vederea comportamentului adecvat cu privire la consumul energiei electrice.

#### **Consumul total de combustibil din surse convenționale (combustibil pentru ardere în boilere, cuptoare, încălzitoare incineratoare, generatoare, autovehicule etc)**

| Tip de combustibil | 2021<br>[MJ] |
|--------------------|--------------|
| Benzină            | 15.179       |
| Motorină           | 15.136       |
| Gaz natural        | 446.616.000  |
| Energie Electrică  | 681.044.364  |

### **Evaluarea și managementul riscurilor și oportunităților asociate schimbărilor climatice**

Impactul schimbărilor climatice și accelerarea inițiativelor la nivelul autorităților de reglementare, precum și la nivelul politicilor publice, contribuie la o preocupare din ce în ce mai mare a sectorului serviciilor financiare asupra identificarea și gestionarea riscurilor aferente, cu atât mai mult cu cât se așteaptă ca instituțiile financiare să joace un rol important în tranziția către o economie sustenabilă. Fără a fi privite ca o categorie distinctă de riscuri, riscurile climatice reprezintă acceleratoare ale riscurilor gestionate în mod tradițional de către Grup (cum ar fi riscul de credit, de piață, de lichiditate etc).

Riscurile asociate schimbărilor climatice sunt evaluate și gestionate în cadrul instituției din două perspective:

- la nivel de client, ca parte a analizei riscurilor de mediu și sociale, se analizează impactul riscului climatic asupra activității desfășurate de companie și măsura în care activitatea acesteia afectează mediul înconjurător (emisii în apă, aer, sol) - în baza principiului dublei materialități;
- la nivel de portofoliu, în baza unui *heat map* care reflectă riscurile de mediu, sociale și guvernanta asociate distribuției sectoriale a portofoliului de credite, se analizează expunerea portofoliului la aceste riscuri, incluzând riscul climatic; în cazul BT, riscul climatic este legat cu precădere de expunerea pe sectorul agricultură (cca 9% pondere în total expunere persoane juridice) din județele potențial a fi afectate de secetă/inundații, astfel încât expunerea este relativ redusă.

Riscurile asociate schimbărilor climatice sunt atât **fizice** (secetă, inundații care afectează de exemplu companiile activând în sectorul agricol), cât și **de tranziție** (derivând din cerințe de reglementare sau necesități de investiții, costuri suplimentare cu taxe de poluare sau din necesitatea schimbării modelului de business pentru a acomoda schimbări ale comportamentului consumatorului către produse cu amprentă de carbon mai redusă).

Pentru gestionarea acestor riscuri, banca realizează analiza factorilor de risc de mediu în orice aplicație de credit, după modele interne, adaptate valorii tranzacției și gradului de risc al sectorului. Evaluarea se face prin întrebări adresate clientului, răspunsurile acestuia fiind evaluate critic de către analistul de credit/risc în baza normelor interne și a ghidului specific de analiză a riscurilor de mediu, sociale și guvernanta. Riscurile sesizate sunt factorizate în modelele interne de analiză (de exemplu, prin includerea unui Capex suplimentar pentru implementarea unui sistem de irigații prin picurare în cazul unei activități agricole).

Modelele interne de evaluare a factorilor de risc respectă bunele practici în domeniu, fiind

construite în baza standardelor de performanță IFC. Normele interne de creditare prevăd posibilitatea impactării ratingului intern al clientului în urma analizei riscurilor de mediu și sociale realizate.

În urma analizei riscurilor de mediu și sociale (incluzând riscul climatic), un nivel de risc E&S este asociat expunerii, care se poate traduce în: scenarii suplimentare de cash flow cu impact în decizia de creditare, impact în ratingul intern al clientului și, în consecință, în nivelul de garantare sau nivelul prețului.

Consiliul de Administrație este informat la nivel de tranzacție (pentru expunerile de competența CA) asupra riscurilor asociate schimbărilor climatice. Totodată, periodic se realizează informări ale Consiliului de Administrație privind implementarea strategiei de sustenabilitate, inclusiv evaluarea expunerii portofoliului la riscurile de mediu (inclusiv riscul climatic).

Oportunitățile derivate din expunerea la riscurile asociate schimbărilor climatice sunt legate de creșterea finanțărilor în sectorul agricultură (de exemplu, pentru implementarea unor sisteme de irigații), precum și de creșterea în ansamblu a finanțărilor verzi, estimate a avea un impact redus asupra mediului. Încadrarea în categorie verde se realizează prin intermediul unei aplicații dezvoltate de IFC (CAFI), tranzacțiile fiind clasificate în 7 categorii: energie regenerabilă, eficiență energetică, transport sustenabil, adaptare la schimbările climatice, eficiență apei, clădiri verzi și tranzacții speciale de mediu.

Banca nu are expunere pe sectorul de minerit/ producție energie bazată pe combustibili fosili, în ultimii ani implementându-se o strategie de reducere a expunerii pe aceste domenii.

La nivelul departamentului de analiză a riscurilor de mediu și sociale, din cadrul Direcției de risc, există expertiză relevantă pentru analiza riscului climatic (3 din 5 persoane au studii tehnice,

inclusiv doctorat în materia protecția mediului); în ultimul an s-au realizat demersuri susținute pentru conștientizarea la nivelul întregii organizații a importanței cuantificării potențialului impact al riscurilor asociate schimbărilor climatice asupra portofoliului de credite, prin training-uri specifice pentru analiștii de credit, dar și pentru forța de vânzări care interacționează în mod direct cu clienții.

Raportat la portofoliul de garanții imobiliare, banca nu acceptă active situate în zone cu potențial risc de inundații sau aflate în apropierea cursului de apă/zone mlăștinoase, care pot afecta structura de rezistență a construcțiilor, astfel încât din perspectiva portofoliului de garanții imobiliare nu estimăm riscuri substanțiale generate de riscurile fizice asociate schimbărilor climatice.

În ceea ce privește țintele asumate de organizație pentru gestionarea riscurilor și oportunităților asociate schimbărilor climatice și performanța înregistrată în raport cu aceste ținte, până la finalul acestui an avem ca obiectiv realizarea unei analize elaborate a expunerii portofoliului la riscurile asociate schimbărilor climatice.

Totodată, în 2022 ne propunem **demararea analizei de impact în cadrul procesului de aderare la PRB (Principiile pentru Banking Responsabil - Principles for Responsible Banking) din cadrul UNEP FI (United Nations Environmental Program – Finance Initiative)**, pentru identificarea principalelor sectoare din portofoliu cu impact negativ asupra mediului, respectiv a domeniilor cu potențială valoare adăugată în mitigarea riscului climatic.

De asemenea, un alt obiectiv pentru finalul anului 2022 este stabilirea și implementarea unei metodologii în vederea determinării emisiilor de gaze cu efect de seră din Scopul 3, în timp ce pe termen mediu ne propunem creșterea ponderii finanțărilor verzi în total portofoliului, astfel încât GAR (Green Asset Ratio) să înregistreze un nivel de

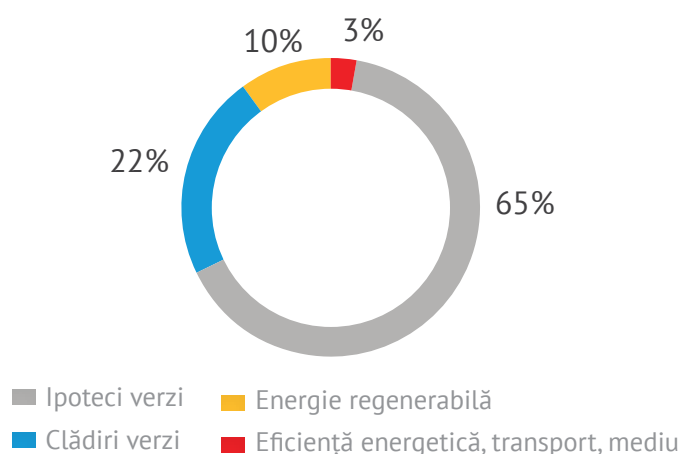
minim 5% în cel mult 3 ani (prin creșteri progresive față de anul anterior).

## Finanțare sustenabilă

Trecerea la un model economic sustenabil reprezintă un obiectiv pentru care companiile din sectorul bancar joacă un rol extrem de important. În calitate de lider de piață al sistemului bancar din România, avem responsabilitatea de a dezvolta produse și servicii care să îi sprijine pe clienții noștri în această tranziție, finanțând proiecte cu impact de mediu și social pozitiv.

În anul 2021 au fost acordate credite verzi persoanelor juridice (Corporate și SME), conform evaluării CAFI, în valoare de 538 milioane lei pentru următoarele tipuri de destinații care aduc un beneficiu mediului: construcții verzi – 340,5 mil. lei, producția de energie din resurse regenerabile (în special producția de curent electric) - 153,9 mil. lei, eficiența energetică, credite pentru echipamente și utilaje care înlocuiesc altele și duc la o scădere de consum de energie cu minim 15%, în valoare de 33,5 mil. lei, transport - 9,8 mil. lei, și finanțări speciale de mediu - 400 mii lei.

**Ponderele finanțărilor verzi pe sectoare în 2021, conform evaluării CAFI (Climate Assessment for Financial Institutions)**



La 31 decembrie 2021, portofoliul de finanțări de impact mai include și:

- finanțări de proiecte imobiliare certificate BREEAM: 360 milioane lei;
- credite acordate pentru optimizarea consumului de energie: 46 milioane lei;
- credite acordate persoanelor fizice, în cadrul unui parteneriat cu BERD, pentru achiziția de proprietăți rezidențiale sau bunuri cu performanță energetică superioară: 144 milioane lei;
- finanțări în valoare de 959 milioane lei sub egida produsului Creditul imobiliar-ipotecar verde;
- finanțări acordate companiilor din domeniul reciclării deșeurilor: 71,5 milioane lei;
- leasing auto pentru vehicule de tip electric sau hibrid: 253 milioane lei.

Finanțarea cu impact în BT înseamnă și amprenta noastră pozitivă în finanțarea unor domenii cheie pentru dezvoltarea comunităților și a societății, fie că vorbim de sectoare specifice unde ne concentrăm atenția (cum ar fi sănătate, agricultură, educație), fie că activitatea noastră de finanțare are dimensiune socială pronunțată. Mai specific, considerăm prioritar să sprijinim, prin oferirea accesului la finanțare, start-up-uri sau companii cu activitate mai redusă de 12 luni sau să încurajăm antreprenoriatul feminin din România.

**Informații detaliate despre indicatorii-cheie de performanță nefinanciară specifici Grupului BT, obiectivele noastre și strategia de sustenabilitate în 2021 pot fi consultate accesând Raportul de Sustenabilitate 2021, disponibil pe site-ul BT, secțiunea Relații Investitori.**

## Taxonomia UE

Susținem demersurile la nivel european privind tranziția către o economie durabilă și suntem conștienți de rolul pe care îl avem, ca parte a sectorului financiar din România, de alocare a capitalului către proiecte sau destinații ce contribuie pozitiv la această tranziție. În acest sens, recunoaștem drept binevenită beneficiile Taxonomiei UE pentru o raportare care asigură principii și definiții aliniate între industrii și companii, pentru o raportare nefinanciară coerentă și consecventă.

În același timp, acesta este primul pas din introducerea treptată a cerințelor Taxonomiei UE și, chiar dacă suntem convinși că întregul nostru portofoliu la 31 decembrie 2021 reflectă misiunea și valorile noastre, doar anumite finanțări și investiții reprezintă expuneri față de activități economice eligibile, pe când alte tipuri de finanțări de impact, cum ar fi cele care contribuie la obiective sociale, nu sunt încă încorporate în taxonomie. În plus, la această dată, nu au fost colectate încă informații de la clienții noștri cu privire la eligibilitatea cu taxonomia.

În baza cerințelor Regulamentului Taxonomiei UE (Regulamentul UE 2020/852) sunt prezentate mai jos, la nivel individual și consolidat, informațiile pentru 31.12.2021, având ca punct de plecare Anexa VI la acesta:

|  | Individual     | Grup           |
|--|----------------|----------------|
| <b>Active totale</b>   | <b>125.058</b> | <b>132.501</b> |
| Expuneri față de activități economice eligibile  | 5.589          | 6.340          |
| <i>Proporția în activele totale a expunerilor față de activități economice eligibile</i>   | <i>4,47%</i>   | <i>4,78%</i>   |
| Expuneri față de activități economice neeligibile  | 59.990         | 63.721         |
| <i>Proporția în activele totale a expunerilor față de activități economice neeligibile</i> | <i>47,97%</i>  | <i>48,09%</i>  |

|  |               |               |
|--|---------------|---------------|
| Expuneri menționate la articolul 7 alineatele (1) și (2): administrații centrale, bănci centrale, emitenți supranaționali și instrumente financiare derivate   | 64.058        | 66.576        |
| <i>Proporția în activele totale a expunerilor menționate la articolul 7 alineatele (1) și (2)</i>  | <i>51,22%</i> | <i>50,25%</i> |
| Active financiare deținute în vederea tranzacționării  | 31            | 32            |
| <i>Proporția în activele totale a activelor deținute în vederea tranzacționării</i>  | <i>0,02%</i>  | <i>0,02%</i>  |
| Expuneri menționate la articolul 7 alineatul (3) fata de întreprinderi care nu sunt supuse obligației de a publica informații nefinanciare în temeiul articolului 19a sau 29a din Directiva 2013/34/UE | 59.665        | 64.043        |
| <i>Proporția în activele totale a expunerilor menționate la articolul 7 alineatul (3)</i>  | <i>47,71%</i> | <i>48,33%</i> |

Pentru raportarea la nivel individual, expunerile reprezintă valori contabile brute, nediminuate cu ajutărilor de depreciere, conform informațiilor din raportarea financiară în scop de supraveghere (FINREP). Pentru raportarea la nivel consolidat, expunerile reprezintă valori contabile brute, nediminuate cu ajutărilor de depreciere, conform situațiilor financiare IFRS.

Expunerile față de activități economice eligibile au fost identificate în baza codului CAEN de nivel 4 al clientului, cu limitările aferente având în vedere că eligibilitatea în baza codului CAEN poate diferi de eligibilitatea stabilită în urma unei analize mai aprofundate a finanțării. De aceea, am inclus în categoria expunerilor eligibile și creditele verzi acordate în 2021 companiilor conform evaluării CAFI, finanțările proiectelor imobiliare certificate BREEAM și a finanțărilor acordate companiilor pentru optimizarea consumului de energie în cadrul unor programe dedicate derulate de European Energy Efficiency Fund și EBRD prin programul RoSEFF (*România – SME Sustainable Energy Efficiency Financing facility*). Menționăm ca aceste expuneri nu includ niciun tip de finanțare acordată clienței de tip retail, indiferent de produsul de credit sau de garanțiile imobiliare aferente. Proporția 4,47% și, respectiv 4,78%, au fost calculate prin raportare la total active, indiferent de tipul acestora (“covered” sau “uncovered”).

Expunerile față de activitățile economice neeligibile au fost determinate ca diferență dintre

valoarea portofoliului de credite și expunerile față de activități economice eligibile.

Expuneri menționate la articolul 7 alineatele (1) și (2) includ toate tipurile de expuneri față de administrații centrale, bănci centrale, emitenți supranaționali, precum și instrumente financiare derivate.

Expunerile menționate la articolul 7 alineatul (3) sunt expuneri față de întreprinderi care nu sunt supuse obligației de a publica informații nefinanciare în temeiul articolului 19a sau 29a din Directiva 2013/34/UE, mai exact credite acordate companiilor cu mai puțin de 500 de angajați, dar exceptând companii care fac parte dintr-un grup care, la nivel consolidat, are peste 500 de angajați.

Pentru a fi în conformitate cu obligațiile de raportare, dar pentru a furniza în mod cât mai transparent informațiile solicitate de Taxonomia UE, anumite date raportate au făcut obiectul aplicării unor judecăți de valoare care au fost descrise mai sus. De altfel, conformitatea cu Regulamentul (UE) 2020/852 este inclusă în strategia de afaceri a Grupului BT și în strategia de sustenabilitate, prin inițiative de implementare ce vizează procesele de concepere a produselor, colaborarea cu clienții și cu contrapărțile pentru a asigura un grad de conformitate și relevanță cât mai ridicat în raport cu cerințele Taxonomiei UE.



**Raport  
de remunerare  
2021**

# Cuprins

1. Politica de remunerare și mecanismele acesteia
2. Principii și criterii privind remunerarea
3. Sustenabilitatea, ca obiectiv de performanță
4. Guvernanță corporativă - Consiliul de Administrație
5. Guvernanță corporativă - Comitetul Conducătorilor
6. Malus și Clawback

## Informații generale

Banca Transilvania SA este o societate comercială de tip SA, 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 asigură funcția de conducere (Conducătorii/Comitetul Conducătorilor).

Conducerea superioară a băncii este asigurată de persoanele fizice care exercită funcții de conducere în cadrul instituției de credit și care sunt împuternicite cu activitatea de conducere curentă a instituției de credit și răspund de modul de îndeplinire a acesteia față de organul de conducere. Conducerea superioară este reprezentată de Conducătorii băncii. În Banca Transilvania S.A., Consiliul de Administrație al băncii a implementat un cadru de administrare a activității care asigură conformarea cu următoarele principii:

- 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;
- să asigure integritatea sistemelor contabile și de raportare financiară, inclusiv controalele financiare și operaționale și conformarea cu legislația și standardele relevante;
- să supravegheze procesul de publicare a informațiilor și de comunicare;
- 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 reponsabilitățile 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 (și, cu unele excepții, 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 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 2021, conform politicii de remunerare aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor din aprilie 2021. Având în vedere că politica de remunerare a implementat un cadru consolidate de remunerare conform practicilor solide de remunerare în domeniu, prezentul raport va face trimitere la remunerațiile plătite conform acestui cadru, acesta reprezentând primul an de raportare.

## 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 a instituției, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale instituției și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, fără a încuraja asumarea de riscuri excesive și cu promovarea unei administrări viabile și eficiente a riscurilor. Cadrul intern privind remunerarea susține instituția în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile. În momentul evaluării, dacă baza de capital este sănătoasă, banca ia în considerare fondurile sale proprii totale și în special fonduri proprii de nivel 1 de bază și restricțiile privind distribuțiile stipulate la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE, care se aplică remunerației variabile a întregului personal, precum și rezultatul procesului de evaluare a adecvării capitalului intern. Banca Transilvania își actualizează și îmbunătățește periodic normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

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 conduit, așa cum este definit în reglementările interne aplicabile, astfel încât banca asigură o legătură puternică între remunerație și performanță. În cadrul analizei efectuate se va avea în vedere ca niciunul 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 monitorizarea implementării ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională, în vederea supunerii spre aprobare către Adunarea Generală a Acționarilor. De asemenea, Consiliul de Administrație aprobă orice excepții semnificative ulterioare acordate unui membru al organului de conducere ale politicii de remunerare, examinează cu atenție și monitorizează efectele acestora stabilind durata derogării, precum și justificarea acestei derogări. Derogările pot viza atât remunerația fixă, cât și remunerarea variabilă, inclusiv în ceea ce privește tipologia remunerațiilor plătite, precum și condițiile specifice de performanță, în limitele cadrului legal aferente și pentru a servi pe termen lung interesele și sustenabilitatea emitentului în întregime sau pentru a-i asigura viabilitatea. Arătăm că în anul 2021 nu au fost aprobate derogări, în sensul celor precizate mai sus.

Comitetul de Remunerare și Nominalizare este consultativ, creat în subordinea Consiliului de Administrație pentru a emite opinii independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra

stimulentelor create pentru administrarea riscului, capitalului și lichidității băncii, asupra politicilor de nominalizare și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Administrație pe acest segment de activitate.

Acest comitet analizează și se asigură ca 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 și Nominalizare se întrunește cel puțin de două ori pe an sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii săi sau a conducătorilor băncii.

În anul 2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare s-a întrunit (fizic și/sau prin mijloace electronice) în prezența tuturor membrilor. În cadrul ședințelor a participat, în calitate de invitat, Președintele Comitetului de Administrare a Riscurilor, care a asigurat stabilirea unor practici de remunerare conforme cu cerințele de administrare a riscului băncii.

În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2021, Comitetul de Remunerare și Nominalizare a realizat următoarele:

- A analizat și s-a 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:
  - A analizat și avizat politica de remunerare a personalului;
  - A 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 și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă și este aliniată cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale instituției.
- A 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;
- A 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);
- A pregătit deciziile privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații din perspectiva riscului și administrării riscului în cadrul BT;
- A supravegheat procesul de întocmire, avizare internă și supunere spre aprobare a Adunării Generale Extraordinare a politicii de remunerare privind organul de conducere al băncii;

- A avizat remunerația anuală totală a membrilor Comitetului Conducătorilor și a aprobat remunerația directorilor executivi;
- 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*).

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 și nominalizare, 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 și Nominalizare, Comitetul de Administrare a Riscurilor precum și funcția de audit intern este implicat direct în revizuirea politicii și practicilor de remunerare, în vederea asigurării alinierii adecvate la politica de risc a băncii, în susținerea creării unui politici și practici de remunerare solide, pentru a sprijini stabilirea unor politici 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, fixă și variabilă.

Componentele de remunerație se încadrează conform următoarelor criterii:

- Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:
  - sunt bazate pe criterii predeterminate;
  - sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
  - sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;
  - sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
  - 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;
  - nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție;
  - nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor;
  - 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:
  - 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;
  - Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale;
  - Pentru a sprijini stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase, Comitetul de Administrare a Riscurilor trebuie să verifice, fără a aduce atingere sarcinilor Comitetului de Remunerare și Nominalizare, dacă stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor, și ulterior verificării, va emite un aviz consultativ înaintat Consiliului de Administrație;
  - 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;
  - Remunerația variabilă totală nu limitează capacitatea BT de a-și mentine o baza de capital solidă;
  - Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complete flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia;
  - 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;
  - Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare numai în contextul angajării de personal nou fiind limitată la primul an de angajare;
  - Pachetele de remunerare care sunt legate de compensarea sau preluarea drepturilor



- couverte 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;
- 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;
  - Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul Bancii Transilvania ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare;
  - În cazul membrilor Personalului Identificat cel puțin 50% din orice remunerație variabilă trebuie să fie reprezentată de o combinație echilibrată între acțiuni și în cazul în care este posibil, alte instrumente, precum instrumente de fonduri proprii de nivel 1 suplimentar sau instrumente de fonduri proprii de nivel 2 (conform articolului 52 sau 63 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013) sau alte instrumente care pot fi complet transformate în instrumente de fonduri proprii de nivel 1 de bază sau reduse, care, în fiecare caz, să reflecte în mod adecvat calitatea creditului băncii pe bază continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile. Astfel, cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de performanță este platită în acțiuni BT, achiziționate de bancă în acest scop și acordate prin intermediul unui Stock Option Plan.
  - La stabilirea perioadei de amânare efective 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 proportionalității. 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”.
  - 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.
  - Politica de pensionare este aliniată la strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale instituției de credit;
  - 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;
  - 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 28 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 fata 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 care excede sectorul economic prin implicarea noastră activă în educația și constientizarea 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 precum 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, este 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 aproximativ 3,25 milioane de clienți activi persoane fizice, 376.000 clienți IMM și Micro și 11.200 de clienți corporate, ne dorim să rămânem prima opțiune de furnizor de servicii financiare pentru populație, antreprenori și comunitățile din care facem parte. Banca Transilvania este aproape de oameni și de afaceri, inclusiv prin prezența teritorială: peste 500 sucursale și agenții în România și Italia, precum și un centru regional în București.

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 și ținem cont de obiectivele acestora:

- Acționari
- Autorități
- Angajați
- Clienți
- Parteneri/furnizori
- Mass-media
- Comunități online (social media)
- Organizații, fundații, asociații
- 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.

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 guvernanta corporativă în procesul de evaluare a clienților noștri pentru a stabili eligibilitatea la finanțare.

Avem soluții pentru toate sectoarele de activitate, prin produse personalizate 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 cu peste 48.000 de clienți.

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 schimbare permanentă. 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.

# Guvernarea corporativă - Consiliul 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 și respectând prevederile legale aplicabile referitoare la publicitatea hotărârilor AGA. În urma hotărârii AGA din 25.04.2018, actualii membri CA au fost realesi pentru un nou mandat de 4 ani. Componenta Consiliului de Administrație al Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2021, este următoarea:

| Membru   | Funcție                                | Date personale   |
|--|--|--|
| <b>Horia Ciorcilă</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2002<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe                | Președinte CA,<br>Membru RemCO         | Institutul Politehnic Cluj-Napoca,<br>Facultatea de Automatizări și<br>Calculatoare. CV-ul, inclusiv<br>informații despre funcțiile actuale<br>ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .   |
| <b>Thomas Grasse</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2014<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv independent<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe     | Vicepreședinte<br>CA, Președinte<br>RC | Bankakademie Frankfurt-Business<br>School of Finance and Management<br>și HYPO-Bank Mannheim Branch,<br>Apprenticeship in Banking. CV-ul,<br>inclusiv informații despre funcțiile<br>actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> . |
| <b>Ivo Gueorguiev</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2014<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv<br>independent<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe | Membru CA,<br>Președinte AC            | Universitatea Alberta, Edmonton,<br>Canada. CV-ul, inclusiv informații<br>despre funcțiile actuale ocupate în<br>alte societăți, <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Costel Ceoce</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2010<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe                  | Membru CA,<br>Membru RC                | Universitatea Al.I. Cuza Iași,<br>Facultatea de Științe Economice,<br>și Doctorat în domeniul ingineriei<br>industriale. CV-ul, inclusiv informații<br>despre funcțiile actuale ocupate în<br>alte societăți, <a href="#">aici</a> .           |
| <b>Vasile Pușcaș</b><br>Data primei alegeri:<br>Aprilie 2012<br>Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br>Administrator neexecutiv<br>independent<br>Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe  | Membru CA,<br>Președinte<br>RemCO      | Facultatea de Istorie și Filosofie,<br>Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-<br>Napoca, și Doctorat în istorie. CV-ul,<br>inclusiv informații despre funcțiile<br>actuale ocupate în alte societăți, <a href="#">aici</a> .                         |

| Membru  | Funcție                          | Date personale  |
|---|----------------------------------|---|
| <p><b>Costel Lionăchescu</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2016,<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p> | <p>Membru CA,<br/> Membru AC</p> | <p>Facultatea de Electronică și<br/> Telecomunicații, Institutul Politehnic<br/> București. CV-ul, inclusiv informații<br/> despre funcțiile actuale ocupate în<br/> alte societăți, <a href="#">aici</a>.</p>                        |
| <p><b>Mirela Bordea</b><br/> Data primei alegeri:<br/> Aprilie 2017<br/> Durata prezentului mandat: Aprilie 2018 – aprilie 2022<br/> Administrator neexecutiv independent<br/> Prezența în CA aferentă anului 2021: 11 din 11 ședințe</p>       | <p>Membru CA</p>                 | <p>Secția Relații Economice,<br/> Specializarea comerț exterior,<br/> Academia de Studii Economice<br/> București. CV-ul, inclusiv informații<br/> despre funcțiile actuale ocupate în<br/> alte societăți, <a href="#">aici</a>.</p> |

\*CA = Consiliul de Administrație; RemCO = Comitetul de Remunerare și 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.

Remunerația fixă a membrilor Consiliului de Administrație a fost platită 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, într-o anumită perioadă.

În conformitate cu prevederile contractului de mandat, prezentei politici și cu dispozițiile legale (românească 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 etc.) și mijloace de transport și/sau decontarea transportării efective, în scopul îndeplinirii la cel mai înalt grad al atribuțiilor specifice, corelativ cu încheierea unei polițe individuale de asigurare de răspundere 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 și Nominalizare, avizat de către Comitetul de Administrare a Riscurilor și aprobat prin decizie de către Consiliul de Administrare. Consiliul de Administrație poate modifica nivelul de remunerație

propus de către Comitetul de Remunerare și Nominalizare 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 care depășește limitele maximale aprobate anual de Adunarea Generală a Acționarilor.

Valoarea remunerației suplimentare a fost revizuită în 2021 de către Consiliul de Administrație, în urma propunerii Comitetului de Remunerare și Nominalizare 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 formă 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 2021 remunerațiile totale fixe acordate Consiliului de Administrație au reprezentat 20,94% din totalul remunerațiilor plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului, conform situațiilor financiare anuale de la data de 31.12.2021, 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 28.04.2021 și încasată de un membru al Consiliului de Administrație care nu activează în niciun alt comitet consultativ instituit la nivelul Consiliului de Administrație a reprezentat 1,69% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020<sup>1</sup> și 1,25% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului<sup>2</sup>. 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 0,57% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 0,61% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni)<sup>3</sup>.

Comitetul de Remunerare și Nominalizare este responsabil pentru evaluarea fiecărui administrator la finalul fiecărui an în vederea determinării remunerației fixe suplimentare datorată anual acestuia.

<sup>1</sup>Remunerația fiind plătită în anul 2021, vom avea în vedere nivelul capitalurilor proprii ce au fost prezentate în situațiile financiare anuale de la data de 31.12.2020, nivel ce a fost avut în vedere de către Adunarea Generală a Acționarilor din data de 28.04.2021 la aprobarea remunerației suplimentare.

<sup>2</sup>Se referă la remunerația anului 2021

<sup>3</sup>Având în vedere că acesta este primul 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.



Rezultate astfel obținute au fost transmise către Președintele Comitetului de Administrare a Riscurilor în vederea validării acestora și acordării avizului final. În atingerea obiectivului menționat mai sus, Președintele Comitetului de Administrare a Riscurilor poate solicita orice informație sau suport din partea oricărei direcții competente din cadrul Băncii Transilvania.

Componența Comitetului de Remunerare și Nominalizare 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 completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de Președintele RemCO a reprezentat 1,92% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 1,41% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania, 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 0,78% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 0,84% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

În legatură cu Membrul RemCO, ce îndeplinește și funcția de Președinte AC, remunerația fixă totală brută, acordată în completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 4,91% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 3,62% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania, 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 3,93% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 4,21% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Tot astfel, pentru Membrul RemCO, ce îndeplinește și funcția de Președinte CA, remunerația fixă totală brută, acordată în completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 9,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 7,23% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă,

conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania, 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 7,72% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 8,26% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, 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 Administrarea Riscului are calitatea de invitat permanent al acestui comitet, fiind responsabil cu validarea aspectelor legate de risc prin raportare la remunerație. În acest sens, remunerația fixă totală brută, acordată în completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 5,66% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 4,17% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,27% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația fixă suplimentară plătită în acțiuni a reprezentat 3,93% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 4,21% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, 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;
- 2 Membri ai Consiliului de Administrație (printre care și Președintele AC)

Astfel, pentru Membrul RC, ce îndeplinește doar funcția de Membru CA, remunerația fixă totală brută, acordată în completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 1,87% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 1,38% din totalul remunerației plătite persoanelor ce

dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul Grupului Financiar Banca Transilvania, 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 platită în acțiuni a reprezentat 0,74% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni). Remunerațiile celorlalți membri ai RC au fost precizate mai sus, la momentul prezentării componentei RemCO.

Nu în ultimul rând, 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 și s-a întrunit în ședințe fizice pe parcursul anului 2021, având în plus și o serie de conferințe telefonice și întâlniri în absență pentru a revizui, discuta și aproba subiecte ad-hoc.

Componenta Comitetului de Audit la data prezentului raport este:

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

Astfel, pentru Membrul AC, ce îndeplinește doar funcția de Membru CA, remunerația fixă totală brută, acordată în completa conformitate cu politica de remunerare aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021 și încasată de acesta a reprezentat 2,14% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 1,58% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Mai mult, acesta nu a primit remunerație variabilă în nici o formă, conform principiilor amintite mai sus, iar în cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,03% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația fixă suplimentară determinată în numerar și platită în acțiuni a reprezentat 0,95% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,02% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, 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 componentei RemCO sau RC.

# Guvernanta corporativă - Comitetul 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. Componenta Comitetului Conducătorilor Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2021, este următoarea:

| Membru   | Funcție   | Date personale  |
|--|---|---|
| <b>Ömer Tetik</b><br>din iunie 2013            | Director General  | Universitatea Tehnică Middle East, Ankara, Facultatea de Științe Economice, student de onoare. CV și bio <a href="#">aici</a> .   |
| <b>Luminița Runcan</b><br>din septembrie 2014  | Director General Adjunct Risc (CRO)                     | Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca, Facultatea de Științe Economice. Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Drept. CV și bio <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Leontin Toderici</b><br>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 <a href="#">aici</a> .  |
| <b>George Călinescu</b><br>din septembrie 2013 | Director General Adjunct Financiar (CFO)                | Universitatea ALI. Cuza Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Americană în Bulgaria, Blagoevgrad, Licență Economist în Managementul Firmei. CV și bio <a href="#">aici</a> .                              |
| <b>Gabriela Nistor</b><br>din august 2013      | Director General Adjunct Retail Banking                 | Universitatea A.I.Cuza Iași, Facultatea de Științe Economice, Institute of Financial Services & Visa International. CV și bio <a href="#">aici</a> .  |
| <b>Tiberiu Moisă</b><br>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 <a href="#">aici</a> . |
| <b>Mihaela Nădășan</b><br>din octombrie 2018   | Director General Adjunct Instituții și Piețe Financiare | Executive Master of Business Administration - L'Institut d'Études du Développement Economique et Social (Conservatoire National des Arts et Métiers – Paris și ASE – București). CV și bio <a href="#">aici</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 Băncii 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 remunerarea, prezentate mai sus, cu următoarele mențiuni suplimentare:

În cazul membrilor Comitetului Conducătorilor Băncii, cota amânată din remunerația variabilă totală este semnificativă, în conformitate cu legislația aplicabilă, fiind stabilită de către organul de conducere în funcția sa de supraveghere (indiferent de situație, amânarea va fi de cel puțin 40%). Perioada de amânare este pe o perioadă de 5 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză, după cum urmează:

- 1/5 din partea variabilă amânată va fi plătită în T+1
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+2
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+3
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+4
- 1/5 din partea variabilă amânată va fi platită în T+5,

unde T este momentul la care este plătită imediat partea corespunzătoare a remunerației variabile acordate. Perioada de amânare poate fi prelungită conform deciziei Consiliului de Administrație. După expirarea fiecărei perioade de amânare pentru membrii Comitetului Conducătorilor Băncii, se aplică o perioadă de reținere de 12 luni, adică o perioadă de timp după intrarea în 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 SMART stabilește evaluarea performanței pe baza obiectivelor stabilite cu respectarea unui rating, de la 1 la 5, 1 fiind inacceptabil (nivelul de performanță stabilit fiind nerealizat), iar 5 fiind excelent (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. Media astfel rezultată din obiectivele individuale a fiecărui conducător a indicat un rating de excelent în legătură cu îndeplinirea obiectivelor propuse pentru acesta, arătând că nivelul de performanță realizat a depășit nivelul de performanță propus inițial.

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 Grupului Financiar Banca Transilvania,
- îmbunătățirea securității cibernetice,
- 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 integrarea 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 2021, Banca Transilvania, prin conducătorii săi, a avut setate o serie de obiective foarte ambițioase de dezvoltare și inovare, fiind pregătite scenariii 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 2021 a însemnat pentru bancă și momentul mutării întregii activități a centralei într-un nou sediu, împreună cu demararea procesului de renovare a mai multor agenții și

sucursale. 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 completa 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 (20,63%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 3,92% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 2,89% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,81% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,60% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,99% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni)<sup>4</sup>.

Din perspectiva 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 completa 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 (20,56%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 3,89% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 2,87% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,59% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,03% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

<sup>4</sup>Având în vedere că acesta este primul 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.

Făcând o trecere din zona financiar-operatională către zona de business, arătăm că anul 2021 a fost un an provocator, în special ca urmare a pandemiei cu SARS Cov-2 și a efectelor conexe acesteia, 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, corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completa 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 (20,51%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 3,92% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 2,89% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,59% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,07% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația plătită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Pentru Directorul General Adjunct – MidCorporate & IMM, corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completa 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 (19,41%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 4,14% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 3,05% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,59% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,34% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la



data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

În continuare, în legătură cu integrarea entităților din grup, îndeplinirea bugetului de venituri de trezorerie, managementul proiectelor și a proiectelor de achiziții, obiectivele respective au fost duse la îndeplinire cu succes de către Directorul General Adjunct – Instituții și Piețe Financiare. Corelativ cu performanța atinsă, remunerația totală a acestuia a fost acordată în completa 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 (22,14%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 3,63% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 2,67% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,59% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,08% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

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 și alinierea continuă a subsidiarelor la politicile grupului din materia controlului intern au fost stabilite obiective specifice în directă coordonare a Directorului General Adjunct – CRO. Obiectivele respective au fost îndeplinite cu succes marcând astfel, corelativ cu performanța atinsă, o remunerație totală a acestuia a fost acordată în completa 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 (19,86%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 4,03% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 2,97% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 0,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 0,59% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,14% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 1,85% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 1,98% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

Ca un corolar a tuturor realizărilor pe care emitentul le-a atins în anul 2021, 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 Grupului Financiar Banca Transilvania și a implementării unui model de îmbunătățire a veniturilor băncii, corelativ cu asigurarea unui control mai bun al costurilor. Obiectivele respective au fost îndeplinite cu succes marcând astfel, corelativ cu performanța atinsă, o remunerație 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 (30,47%). Astfel, remunerația fixă a reprezentat 10,24% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de 31.12.2020 și 7,55% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. La fel, remunerația variabilă a reprezentat 3,12% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus și 2,30% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. În cadrul subsidiarelor Grupului Financiar Banca Transilvania, acesta a primit remunerație fixă brută în numerar reprezentând 0,03% din totalul remunerației plătite persoanelor ce dețin funcții cheie în cadrul Grupului. Remunerația platită în acțiuni a reprezentat 6,35% din numărul de acțiuni alocate în programul de tip SOP și plătite în 2021, respectiv 6,80% din limita maximă a remunerațiilor stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor din 28.04.2021, prin raportare la capitalurile proprii ale emitentului calculate la data de referință de mai sus. Acțiunile au fost plătite în data de 02.09.2021, cu titlu gratuit, neexistând un preț al alocării (comparabil cu un preț al exercitării unei opțiuni).

## 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 acordat 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 platită în 2021, 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. Acest document reprezintă primul raport de remunerare întocmit de Banca Transilvania în conformitate cu temeiurile legale amintite mai sus, neexistând astfel un vot al acționarilor băncii care să fie luat în considerare în procesul de întocmire a prezentului document, conform art. 107 alin. 6 din Legea nr. 24/2017.*