

TERMENI DE REFERINȚĂ ÎN MATERIA GUVERNANȚEI CORPORATIVE LA NIVELUL BĂNCII TRANSILVANIA S.A.

I. Relatia cu actionarii / investitorii	3
II. Structura organizatorică	3
III. Organizarea structurii de conducere	4
a) Consiliul de Administratie	4
b) Comitetul de Audit	6
c) Comitetul de Remunerare si Nominalizare	8
d) Comitetul de Administrare a Riscurilor	8
IV. Politica de remunerare BT	9
V. Politica privind tranzacțiile cu părți afiliate	13

GUVERNANTA CORPORATIVA

Guvernanta corporativa reprezinta setul de responsabilitati si practici ale conducerii, avand drept scop oferirea unei directii strategice si a unei asigurari ca obiectivele acesteia vor fi atinse, respectiv asigurarea ca riscurile sunt gestionate corespunzator si ca resursele companiei sunt utilizate responsabil.

Banca Transilvania S.A. este o societate publica pe actiuni, infiintata in Romania, inmatriculata la Registrul Comertului sub nr. J12/4155/1993, avand codul de inregistrare fiscala 5022670.

Banca are sediul social in Cluj-Napoca, str. G. Baritiu, nr. 8, jud. Cluj.

Banca functioneaza in temeiul Legii societatilor comerciale nr. 31/1990 (cu modificarile ulterioare) si in temeiul Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului (cu modificarile ulterioare). Potrivit articolului 6 din Actul Constitutiv, obiectele de activitate ale bancii pot fi rezumate ca fiind desfasurarea de activitati bancare.

Sistemul de identificare, evaluare, monitorizare, control si raportare a riscurilor a fost dezvoltat si este aplicat de banca si in ceea ce priveste controlul intern si gestionarea riscurilor aferente proceselor de raportare financiara, in scopul furnizarii de informatii credibile, relevante si complete catre structurile implicate in luarea deciziilor in cadrul BT si catre utilizatorii externi, precum si in scopul asigurarii conformitatii activitatilor bancare cu cadrul legal de raportare financiara si cu politicile si procedurile interne.

I. Relatia cu actionarii / investitorii

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

Banca emite rapoarte informative periodice, prin care toti actionarii bancii sunt informati.

II. Structura organizatorică

Conducerea strategica a bancii este asigurata de catre Adunarea Generala a Actionarilor. Principala sarcina este aceea de a stabili obiective organizationale strategice si de a aloca resursele necesare infaptuirii acestora. Atributiile adunarilor generale ordinare si extraordinare sunt cele mentionate expres in legislatia specifica in vigoare si actul constitutiv al bancii.

La nivel organizatoric, Banca Transilvania este compusa din structura de conducere și structura operativa de execuție (centrala și unitățile operative). Structura de conducere include organul de conducere în funcția de supraveghere (Consiliul de Administratie), cât și organele de conducere superioara (Comitetul Conducătorilor care poate mandata sarcini/responsabilități către comitetele specifice pe activități).

Structura de execuție cuprinde Centrala, organizată la rândul ei pe Direcții, Divizii, Departamente, cât și Rețeaua teritorială a unităților operative.

III. Organizarea structurii de conducere

Banca Transilvania este o societate de tip SA, care folosește sistemul unitar de administrare. Conducerea strategică a băncii este asigurată de către Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) care delegă această atribuție către Consiliul de Administrație (CA). Consiliul de Administrație reprezintă organul de conducere în funcția sa de supraveghere și răspunde pentru modul în care sunt transpuse în practică hotărârile AGA, fiind de asemenea responsabil cu îndrumarea, coordonarea, supravegherea și controlarea activității băncii.

Organul de conducere superioră este alcătuit de conducătorii băncii organizați în Comitetul Conducătorilor, din care fac parte Directorul General și Directorii Generali Adjuncți care îndeplinesc calitatea de organe unipersonale de conducere. Prin activitatea lor de conducere și îndrumare, asigură conexiunea necesară între diferitele direcții ale Băncii în vederea realizării Planurilor strategice aprobate de Consiliul de Administrație. Gestionarea și administrarea fluxurilor aferente activităților curente la nivelul rețelei teritoriale este asigurată de Consiliul de Conducere al sucursalei format din: Directorul Coordonator/Directorul Sucursalei/Directorul Regional (pentru problemele sucursalelor arondate) și Directorii Adjuncți.

a) Consiliul de Administrație

Administrația Băncii Transilvania este incredințată de către Adunarea Generală a Acționarilor unui Consiliu de Administrație ales pentru câte un mandat cu durată de 4 ani, compus 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 de conducere în funcție sa de supraveghere și are următoarea structură:

- Președintele Consiliului de Administrație al BT;
- Vicepreședintele CA;
- 5 membri.

Criteriile de eligibilitate 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 SA.

În prezent, Banca Transilvania nu are acționari semnificativi, acționari care depășesc pragul de deținere de 10%.

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.

Consiliul de Administrație se informează și intervine după necesități pe orice cale și în orice moment din orice sector de activitate și la orice nivel ierarhic asupra problemelor pe care le considera de interes pentru buna funcționare a băncii. Consiliul de Administrație exercită funcția de supraveghere și răspunde pentru modul în care sunt transpuse în practică hotărârile AGA, fiind de asemenea responsabil cu îndrumarea, coordonarea, supravegherea și controlarea activității băncii.

Atribuțiile CA sunt următoarele: urmărește realizarea Strategiei și obiectivelor prevăzute în declarația de politici adoptată de Adunarea Generală a Acționarilor, respectiv a Planului strategic adoptat pe termen mediu; aprobă și revizuieste cel puțin o dată pe an strategiile generale și politicile privind activitatea băncii; adoptă proiectul Planului de activitate și bugetul de venituri și cheltuieli, Programul de investiții, Contul de profit și pierdere și întocmește raportul asupra activității băncii, pe care le prezintă spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor; întocmește propuneri pentru distribuirea profitului net, pe care le prezintă spre aprobare Adunării Generale a Acționarilor; aprobă și implementează un plan strategic pe minim doi ani, care să fie revizuit cel puțin anual; aprobă Regulamentul de Organizare și Administrare, Codul de etică și conduită, structura organizatorică precum și principiile de salarizare și fidelizare a personalului aprobă expunerile individuale față de o persoană aflată în relații speciale cu banca, în limitele stabilite de către Consiliul de Administrație; supraveghează administrarea riscului de conformitate; creează condițiile unei funcții de conformitate independente, permanente și eficiente; evaluează permanent adecvarea capitalului la riscuri realizând repartizările de capital într-un mod adecvat riscurilor asumate atât pentru instituția de credit cât și pentru societățile subsidiare; aprobă înregistrarea ca pierdere a debitorilor pentru care s-au epuizat toate caile de recuperare, a celor a căror recuperare nu poate fi realizată în condiții economice, precum și a pierderilor provocate de salariați ca o consecință a riscului normal al serviciului, cu respectarea limitelor de aprobare stabilite prin reglementările interne specifice ale Băncii; supraveghează, prin intermediul Corporate Secretary, modul în care conducătorii și directorii executivi respectă prevederile Codului de etică și conduită și conformitatea deciziilor și activităților lor cu strategia, politicile și reglementările relevante ale băncii, astfel încât să fie asigurat un cadru de legalitate, eficiență și control al riscurilor (de strategie și de imagine) de natură să prevină orice potențiale pierderi decurgând din aceste aspecte ale activității societății;

Consiliul de Administrație delegă Comitetului de Remunerare și Nominalizare aprobarea Politicii de remunerare a personalului BT. Consiliul de Administrație se întrunește cel puțin o dată pe lună și ori de câte ori este necesar, în prezența a cel puțin jumătate din numărul membrilor din componentă.

Componenta Consiliului de Administrație al Băncii Transilvania și pregătirea profesională a membrilor săi, în 2019, este următoarea:

• **Horia Ciorcila** – Administrator Neexecutiv, Președinte; Institutul Politehnic Cluj-Napoca, Facultatea de Automatizări și Calculatoare;

- **Thomas Grasse** – Administrator Independent Neexecutiv, Membru; Bankakademie Frankfurt -Business School of Finance and Management si HYPO-Bank Mannheim Branch, Apprenticeship in Banking
- **Ivo Gueorguiev**- Administrator Independent Neexecutiv, Membru; Universitatea Alberta, Edmonton, Canada
- **Costel Ceocea** – Administrator Neexecutiv, Membru; Universitatea Al.I. Cuza Iasi, Facultatea de Stiinte Economice, Doctorat in domeniul ingineriei industriale;
- **Vasile Puscas** – Administrator Independent Neexecutiv, membru; Facultatea de Istorie si Filosofie, Universitatea Babeş- Bolyai, Cluj-Napoca, Doctorat in istorie.
- **Costel Lionachescu** – Administrator Independent Neexecutiv, membru; Facultatea de Electronica si Telecomunicatii, Institutului Politehnic Bucuresti.
- **Mirela Bordea** – Administrator Independent Neexecutiv, membru; Secția Relații Economice, Specializarea comerț exterior, Academia de Studii Economice București..

b) Comitetul de Audit

Comitetul de audit este format din membri ai Consiliului de Administratie care nu indeplinesc si functii de conducere executiva. Isi desfasoara activitatea in baza cadrului legal: Standardele Internationale de Audit-ISA 260–18, 2005–CAFR; Legea Societatilor Comerciale -Legea 31/1990; Regulamentul BNR Nr. 5 din 17 septembrie 2013 privind cadrul de administrare a activitatii institutiilor de credit, procesul intern de evaluare a adecvarii capitalului la riscuri si conditiile de externalizare a activitatilor acestora; Regulamentul de Organizare si Administrare al BT.

Componenta Comitetului de Audit este:

- **Ivo Gueorguiev** – Administrator Independent Neexecutiv, Presedintele Comitetului de Audit
- **Costel Lionachescu** – Administrator Independent Neexecutiv
- **Thomas Grasse** – Administrator Independent Neexecutiv

Comitetul de Audit este condus de presedintele comitetului si se intruneste ori de cate ori este nevoie, consemnand in scris discutiile avute.

Corporate Secretary va asigura secretariatul comitetului si are ca responsabilitati suplimentare redactarea Procesului verbal al sedintelor, transmiterea hotararilor/deciziilor catre organele relevante, preluarea de la directii a documentatiilor pentru prezentarea in Comitet, urmarirea modului de transpunere in practica a hotararilor/deciziilor Comitetului la termenele stabilite, pregatirea rapoartelor catre CA.

Competenta (best practice):

Comitetul va preaproba toate serviciile de audit si cele non-audit permise prestate de auditorul extern.

Responsabilitati:

Situatii financiare

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

Control Intern

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

Audit Intern

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

Audit Extern

- Examinarea propunerilor auditorului extern in ce priveste obiectul auditului si modalitatea de abordare, incluzand coordonarea eforturilor auditului extern cu cele ale auditului intern;
- Asigurarea ca independenta auditorului extern este in concordanta cu cerintele Standardelor Internationale de Audit;
- Stabilirea de intalniri periodice cu auditorul extern pentru a discuta orice chestiuni despre care comitetul sau auditorii cred ca ar trebui discutate intr-un cadru privat;

Raportari

- Asigurarea unei cai de comunicatie deschise intre auditul intern, auditorii externi si Consiliul de Administratie;

Functia de audit intern este asigurata de Directia Audit Intern, organ independent. Organul de conducere este responsabil pentru stabilirea si revizuirea unui cadru adecvat si eficace aferent controlului intern care include functia de audit intern.

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

c) Comitetul de Remunerare si Nominalizare

Comitetul de Remunerare si Nominalizare este un organism in subordinea Consiliului de Administratie, creat pentru a emite opinii competente si independente asupra politicilor si practicilor de remunerare, asupra remuneratiei personalului implicat in administrarea riscurilor, adecvarea capitalului si a lichiditatii bancii, asupra politicilor de nominalizare si pentru a exercita atributiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate.

Componenta Comitetului de Remunerare si Nominalizare este:

- **Horia Ciorcila** - Administrator Neexecutiv
- **Ivo Gueorguiev** – Administrator Independent Neexecutiv
- **Vasile Puscas** – Administrator Independent Neexecutiv

Analizeaza si se asigura ca principiile generale si politicile de remunerare si de beneficii a personalului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile si interesele pe termen lung ale Bancii Transilvania.

Comitetul de Remunerare si Nominalizare se intruneste cel putin de doua ori pe an sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a conducatorilor bancii.

d) Comitetul de Administrare a Riscurilor

Comitetul de administrare a riscurilor este un organism in subordinea Consiliului de Administratie, creat pentru a emite opinii competente si independente asupra politicilor si practicilor de administrare a riscurilor, adecvarea capitalului la riscuri, apetitul la risc al institutiei si pentru a exercita atributiile mandatate de catre Consiliul de Administratie pe acest segment de activitate.

Componenta Comitetului Administrare a Riscurilor este:

- **Thomas Grasse** – Administrator Independent Neexecutiv
- **Ivo Gueorguiev** – Administrator Independent Neexecutiv
- **Costel Ceocea** – Administrator Neexecutiv

IV. Politica de remunerare BT

Obiectivul principal al Grupului Financiar Banca Transilvania în domeniul remunerării are în vedere respectarea principiului echității, ținând cont de strategia de afaceri și strategia de risc, 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 Grupul în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile.

Din punct de vedere al remunerării, persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului au fost denumite "Personal Identificat", iar identificarea acestora se efectuează în conformitate cu prevederile Regulamentului nr. 604/2014 al Comisiei Europene.

Grupul efectuează evaluări pentru a identifica toți membrii personalului ale căror activități profesionale au sau ar putea avea un impact major asupra profilului de risc al grupului.

Structurile interne cu atribuții în domeniul remunerării sunt:

CONSILIUL DE ADMINISTRATIE este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a Grupului și de monitorizarea implementării ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională.

COMITETUL DE REMUNERARE ȘI NOMINALIZARE deține atribuțiile principale în ceea ce privește politica de remunerare și asigurarea ca principiile generale și politicile de remunerare și de beneficii a personalului, corespund cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Grupului.

COMITETUL DE ADMINISTRARE A RISCURILOR deține 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 sănatoase.

COMITETUL DE RESURSE UMANE are atribuții specifice în ceea ce privește dezvoltarea și creșterea eficienței în luarea deciziilor referitoare la angajați.

DIRECTIA RESURSE UMANE are atribuții în ceea ce privește, printre altele, asigurarea resurselor umane necesare îndeplinirii obiectivelor strategice ale bancii/subsidiarelor bancii și un sistem competitiv și corect de remunerare și recompensare.

DIRECTIA ADMINISTRAREA RISCURILOR propune, dacă este cazul și în scopul asigurării ca stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de

administrare a riscurilor, ajustarea remuneratiei variabile pentru toate riscurile curente si viitoare asumate, in urma finalizarii procesului de aliniere la riscuri, care cuprinde: procesul de masurare a performantei si riscurilor, procesul de acordare si procesul de plata, precum si atributii suplimentare in conformitate cu *Regulamentul de organizare si administrare al Bancii Transilvania* si prevederile prezentei politici.

DIRECTIA CONFORMARE asista si ofera consultanta organului de conducere (CA/CC) in aplicarea prevederilor prezentei politici, precum si atributii suplimentare in conformitate cu *Regulamentul de organizare si administrare al Bancii Transilvania* si prevederile prezentei politici si de asemenea, prin funcția de conformitate, analizeaza modul în care politica de remunerare afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările interne și cultura de risc avizând documentul prin semnare de către Directorul Direcției la fiecare aprobare, revizuire și supraveghere.

Atributiilor de mai sus li se adauga si alte responsabilitati specifice fiecărei structuri, responsabilitati cuprinse in cadrul normativ al Grupului.

COMITETUL DE REMUNERARE SI NOMINALIZARE

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

Componenta Comitetului de Remunerare si Nominalizare este:

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

Comitetul de remunerare si nominalizare se intruneste cel putin de doua ori pe an sau ori de cate ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii sai sau a conducatorilor bancii. In anul financiar 2018, REMCO s-a intrunit de 3 ori (fizic și/sau prin mijloace electronice) . 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 administrarea a riscului ale instituției de credit. Dupa fiecare intalnire a Comitetului de remunerare si nominalizare se trimite catre Consiliul de Administratie informatii cu privire la deciziile luate.

LEGĂTURA DINTRE REMUNERAȚIA TOTALĂ ȘI PERFORMANȚĂ

In conformitate cu prevederile legislative in vigoare privind politicile solide de remunerare, exista doua tipuri de remuneratie acordata, fixa si variabila, conform urmatoarelor principii:

- Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:
 - i) sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - ii) sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
 - iii) sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;

- iv) sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
 - v) sunt non-revocabile; valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
 - vi) nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție;
 - vii) nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor;
 - viii) nu depind de performanța.
- Remuneratia este variabila cand aceasta nu indeplineste conditiile mentionate mai sus privind incadrarea in categoria remuneratiei fixe.

În cazul în care remunerația este corelată cu performanța, suma remunerației totale se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale și a unității operaționale în cauză, precum și a rezultatelor generale ale Grupului, iar la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii non-financiare, cum ar fi: cunoștințele acumulate/calificările obținute, dezvoltarea personală, conformarea cu sistemele și controalele grupului, implicarea în strategiile de afaceri și în politicile semnificative ale entității din grup și contribuția la performanța echipei.

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 Grupului și de riscurile specifice entităților acestuia.

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

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

POLITICA DE AMANARE:

În condițiile îndeplinirii criteriilor necesare intrării în drepturi, politica de amanare pentru Personalul Identificat este următoarea:

- O parte substanțială și care reprezintă, în toate cazurile, cel puțin 40% din componenta variabilă a remunerației totale este amânată pe o perioadă de 3 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză;
- până la 100 % din remunerația variabilă totală poate face obiectul acordurilor de tip *malus* sau de tip *clawback*;
- Membrii Personalului Identificat intră în drepturile aferente remunerației datorate potrivit acordurilor de amânare nu mai rapid decât ar intra pe o bază proporțională;

- Personalului Identificat ii este plătită sau acesta intră în drepturile aferente remunerației variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a Grupului în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța băncii, a structurii în care se desfășoară activitatea și a angajatului în cauză;
- În cazul unei remunerații variabile anuale în sumă deosebit de mare, adică peste 1.000.000 lei net, cel puțin 60% din sumă este amantată pe o perioadă de minim 5 ani.

CRITERIILE UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI ȘI AJUSTAREA LA RISCURI (cumulative):

- Atingerea tinte de profit brut;
- Menținerea unei lichidități optime, cu pastrarea valorii indicatorului Lichiditate imediată la limita apetitului de risc asumat;
- Menținerea unui nivel al solvabilității (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri;
- Incadrarea profilului de risc general al băncii în apetitul la risc asumat;
- Menținerea Băncii pe una din primele trei poziții în clasamentul băncilor din România, după cota de active deținute la 31 decembrie 2018.

RAPORTURILE DINTRE REMUNERAȚIA FIXĂ ȘI CEA VARIABILĂ

Remunerația totală anuală a categoriei de personal ale caror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului este formată dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă care nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale.

Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător și componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia.

INFORMAȚII PRIVIND CRITERIILE DE PERFORMANȚĂ PE CARE SE BAZEAZĂ DREPTUL LA ACȚIUNI, OPȚIUNI SAU ALTE COMPONENTE VARIABILE ALE REMUNERAȚIEI (cumulative)

- Atingerea tinte de profit brut în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);
- Menținerea unei lichidități optime, cu pastrarea valorii indicatorului Lichiditate imediată la limita apetitului de risc asumat pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate);
- Menținerea unui nivel al solvabilității (calculat cu referire la capitalul intern) conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri pentru anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza);
- Incadrarea profilului de risc general al băncii în apetitul la risc asumat în anul pentru care se face evaluarea (pentru partea de baza) și/sau pentru anul precedent (în cazul părții deferate).

PRINCIPALII PARAMETRI ȘI FUNDAMENTAREA ALCĂTUIRII COMPONENTEI REMUNERATIEI VARIABLE

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 Grupului ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare.

Cel puțin 50% din orice remunerație variabilă trebuie să fie reprezentată de o combinație echilibrată între acțiuni și în cazul în care este posibil, alte instrumente, precum instrumente de fonduri proprii de nivel 1 suplimentar sau instrumente de fonduri proprii de nivel 2 (conform articolului 52 sau 63 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013), sau alte instrumente care pot fi complet transformate în instrumente de fonduri proprii de nivel 1 de bază sau reduse, care, în fiecare caz, să reflecte în mod adecvat calitatea creditului Grupului pe bază continuă și care să fie adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile.

V. Politica privind tranzacțiile cu părți afiliate

În ceea ce privește tranzacțiile cu părți afiliate, banca impune următoarele obligații de conduită pentru membrii Consiliului de Administrație al BT:

- a) Să nu urmărească un interes financiar personal, contrar sau de natură să aducă atingere sau să afecteze interesele și rezultatele bancii și să acționeze doar în interesul bancii, al acționarilor acesteia și al clienților;
- b) Să nu urmărească un interes personal în rezultatul serviciului furnizat clientului sau al unei tranzacții realizate în contul clientului, care să fie diferit de interesul clientului în ceea ce privește respectivul rezultat;
- c) Să nu împrumute bani, direct sau prin intermediari, din surse proprii clienților, sau să solicite/accepte împrumuturi din partea clienților bancii;
- d) Să nu ofere alte servicii decât cele ale bancii, ale Grupului Financiar BT sau ale partenerilor acestora, conform atribuțiilor stabilite prin fișa postului sau de către superiorii ierarhici;
- e) Să nu caute obținerea de beneficii sau avantaje ce rezulta din calitatea de administrator, să nu se folosească de informațiile obținute în calitatea de administrator al bancii pentru beneficiul personal sau al unei terțe persoane, direct sau indirect, și să respecte cu strictete regulile referitoare la confidențialitatea tranzacțiilor;
- f) Să nu participe cu scopul de a obține un beneficiu personal, direct sau indirect, la tranzacții financiare/comerciale, ca rezultat a informațiilor obținute în calitatea sa de administrator al bancii;
- g) Să nu folosească bunurile ori însemnele (emblema, antetul, sigla etc.) bancii în scopuri personale și să nu angajeze numele bancii în afaceri personale;
- h) Să respecte cu strictete limitele mandatului dat de banca în scopul exercitării sarcinilor de serviciu;
- i) Să nu accepte/să nu ofere remunerații, cadouri, recompense sau foloase de orice fel din partea/adresate clienților, colaboratorilor, furnizorilor, în vederea facilitării obținerii/oferirii unor servicii sau avantaje. Excepție fac cadourile cu valoare

simbolica (cu valoare nominala de maxim 100 EUR sau echivalent, dar nu sub forma de bani) si participarile la evenimente al caror refuz ar putea afecta relatia bancii cu clientul, cu conditia obtinerii acordului prealabil din partea superiorului ierarhic;

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

k) Sa nu efectueze tranzactii cu fondurile clientilor sau in numele acestora fara acordul lor prealabil, sau tranzactii cu fondurile bancii in afara fluxurilor reglementate;

l) este interzis angajatilor membrilor CA BT sa faca parte din procesul de promovare/analiza/negociere/avizare/aprobare a unor credite, operatiuni sau tranzactii fata de care au/pot avea un interes personal, direct sau indirect, sau din care obtin/pot obtine un beneficiu personal, pentru sine sau pentru partenerul de viata, rude si afini pana la gradul 2, rude spirituale (nasi, fini) sau alte parti afiliate.

m) orice tranzactie a societatii cu oricare dintre societatile cu care are relatii stranse a carei valoare este egala cu sau mai mare decat 5% din activele nete ale societatii este aprobata de Consiliu in urma unei opinii obligatorii a comitetului de audit.

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