

RAPORT DE REMUNERARE PENTRU ANUL 2021
BRD – GROUPE SOCIETE GENERALE

1. INTRODUCERE

Începând cu 28.08.2020, în România a intrat în vigoare Legea nr. 158 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte legislative, inclusiv Legea nr. 24/2017, pentru emitenții ale căror valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată.

Acest document respectă prevederile Legii nr. 158/ 2020 și reprezintă Raportul privind remunerarea directorilor executivi și neexecutivi pentru anul 2021 (denumit în continuare „Raportul de remunerare” sau „Raportul”) al BRD – Groupe Société Générale (denumită în continuare „BRD” sau „Banca”).

Raportul de remunerare este supus aprobării Consiliului de Administrație împreună cu situațiile financiare anuale pentru anul 2021 și se supune votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, opinia acționarilor din cadrul Adunării Generale cu privire la Raportul de remunerare, rezultată din vot, având caracter consultativ. Odată aprobat, Raportul este publicat pe site-ul BRD și poate fi consultat pe o perioadă de zece ani.

Principiile de remunerare a directorilor executivi și neexecutivi sunt definite în Politica de Remunerare a directorilor executivi și neexecutivi (denumită în continuare „Politica de remunerare”), care a fost validată de Consiliul de Administrație în urma recomandărilor Comitetului de Remunerare și aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din 22 aprilie 2021. Reamintim că Politica de Remunerare include principii de governanță și remunerare, inclusiv elemente cheie ale pachetului de remunerare pentru:

- Directorii neexecutivi, membri ai Consiliului de Administrație;
- Directorii executivi, membri ai Comitetului de Direcție.

Principiile BRD privind remunerarea asigură o aliniere puternică între atingerea obiectivelor strategice pe termen lung, a valorilor și intereselor pe termen lung ale Băncii și conferirea de valoare pentru acționari, aliniază interesele Băncii și ale clienților, angajaților și acționarilor și previn apetitul inadecvat pentru risc și comportament imprudent. Politica de remunerare este o parte integrantă a strategiei generale de afaceri a Băncii.

Raportul de remunerare conține informații privind remunerarea tuturor directorilor executivi și neexecutivi în conformitate cu Politica de remunerare aplicată în anul 2021. Raportul de remunerare nu conține informații despre :

- foștii directori executivi, cărora nu li s-a aplicat Politica de remunerare în anul 2021, dar care pot, cu toate acestea, să primească componente ale remunerației variabile în temeiul schemelor de amânare și reținere aferente perioadelor trecute ;
- părți ale remunerațiilor variabile acordate directorilor executivi actuali pentru anii de performanță anteriori anului 2021 și plătite în cursul anului 2021.

2. PREZENTAREA COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR PENTRU ANUL 2021 ALE DIRECTORILOR NEEXECUTIVI, MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Consiliul de Administrație al BRD este format din nouă (9) membri: opt (8) membri directori neexecutivi și un (1) membru care este și director executiv. Petre Bunescu (director neexecutiv, membru) a renunțat la mandatul de administrator începând cu 1 martie 2021. Aurore Brigitte Gaspar și Maria Rousseva au preluat funcția de membru al Consiliului de Administrație începând cu 26 iulie 2021.

Remunerația directorilor neexecutivi, membri ai Consiliului de Administrație, se plătește în conformitate cu Politica de Remunerare aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor.

Remunerația directorilor neexecutivi în anul 2021 a constat în indemnizație lunară fixă brută. În plus, o remunerație suplimentară poate fi plătită membrilor independenți neexecutivi ai Consiliului de Administrație.

În cazul în care sunt numiți noi membri în Consiliul de Administrație în calitate de directori neexecutivi, în perioada în care această Politică de remunerare este în vigoare, li se va aplica aceeași remunerație ca cea menționată mai sus.

2.1. Partea fixă a remunerației

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor a aprobat pentru anul 2021 remunerația fixă individuală lunară pentru directorii neexecutivi neindependenți în valoare de 1.800 euro brut/ lună și pentru directorii neexecutivi independenți în valoare de 3.600 euro brut/ lună. Dacă un membru al Consiliului de Administrație este și director executiv, nu primește remunerație fixă lunară.

În ultimii cinci ani, nu a fost efectuată nicio modificare a remunerației fixe a directorilor neexecutivi, cu excepția modificării din anul 2019 a remunerației fixe a directorilor neexecutivi independenți de la 1.800 euro brut/ lună la 3.600 euro brut/ lună.

Directorii neexecutivi, membri ai Consiliului de Administrație, nu primesc beneficii discreționare de tipul pensiilor pentru calitatea de membru al Consiliului de Administrație.

Directorilor neexecutivi li s-a plătit o remunerație individuală fixă brută anuală pentru anul 2021, după cum urmează:

Director neexecutiv, președinte

Giovanni Luca Soma → 106.633 Ron

Directori neexecutivi independenți, membri

Bogdan Alexandru Drăgoi → 212.942 Ron

Liliana Ionescu-Feleagă → 212.942 Ron

Jean-Pierre Georges Vigroux → 212.942 Ron

Directori neexecutivi, membri

Benoît Jean Marie Ottenwaelter → 106.633 Ron

Valérie Marcelle Villafranca → 106.633 Ron

Aurore Brigitte Gaspar → 46.659 Ron (*începând cu 26 iulie 2021*)

Maria Rousseva → 46.659 Ron (*începând cu 26 iulie 2021*)

Petre Bunescu → 17.600 Ron (*2 luni*)

2.2. Remunerația variabilă în anul 2021

Pentru a garanta independența totală în îndeplinirea mandatelor lor, directorii neexecutivi nu beneficiază de remunerație variabilă. Directorii neexecutivi nu participă la scheme de remunerare în care plata este legată de performanță.

2.3. Plăți suplimentare

Directorii neexecutivi nu au primit plăți suplimentare în 2021.

3. PREZENTAREA, PENTRU ANUL 2021, A COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR DIRECTORILOR EXECUTIVI, MEMBRI AI COMITETULUI DE DIRECȚIE

Comitetul de Direcție al BRD este format din opt (8) directori executivi:

- François Bloch, Director General
- Radu Topliceanu, Director General Adjunct, Retail
- Yves Lallemand, Director General Adjunct, Corporate
- Claudiu Cercel, Director General Adjunct, Piețe Financiare
- Stéphane Fortin, Director General Adjunct, Finanțe și Trezorerie
- Mirela Medelean, Director General Adjunct, Proiecte și Operațiuni
- Mihai Selegean, Director General Adjunct, Juridic
- Philippe Thibaud, Director General Adjunct, Risc

A existat o (1) modificare a componenței Comitetului de Direcție în 2021:

François Aldeguer, Director General Adjunct, a încetat mandatul în data de 31 ianuarie 2021, iar Mirela Medelean s-a alăturat Comitetului de Direcție începând cu 7 iunie 2021.

În conformitate cu Politica de remunerare, remunerația directorilor executivi în anul 2021 a constat în remunerație fixă și remunerație variabilă.

(i) **Partea fixă a remunerației** pentru anul 2021 a constat în (i) indemnizație lunară brută și (ii) beneficii în natură (beneficii financiare și nefinanciare).

Directorii executivi nu au primit remunerații fixe suplimentare de la alte entități ale Grupului și nu au beneficiat de planuri de pensii discreționare.

(ii) **Partea variabilă a remunerației atribuită pentru performanța anului 2021:**

(i) va fi plătită în conformitate cu schema de amânare și reținere stabilită în Politica de remunerare;

(ii) este o componentă a remunerației care se acordă pe baza gradului de realizare a obiectivelor, a modului și a circumstanțelor în care acestea au fost atinse într-un context pandemic, care continuă să aibă o influență importantă asupra economiei și a activității Băncii;

(iii) se bazează pe obiective cantitative și calitative, colective și individuale (detaliate mai jos), combinând astfel o evaluare a performanței financiare a Băncii, pusă în contextul performanței Grupului, cu o evaluare a competențelor manageriale, în conformitate cu strategia Băncii și a modelului de leadership;

(iv) nu va depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale pentru fiecare membru al Comitetului de Direcție;

(v) nu se referă la stimulente pe termen lung (LTI), directorii executivi nefiind eligibili;

(vi) nu a făcut obiectul aplicării unor acorduri malus și claw-back;

(vii) nu include nicio recompensă suplimentară.

3.1. Obiective pentru anul 2021

Obiectivele pentru exercițiul financiar 2021 au fost stabilite de Comitetul de Remunerare și aprobate de Consiliul de Administrație. Fiecare obiectiv are ponderea exprimată ca procent, suma lor fiind egală cu 100%. Obiectivele sunt împărțite în obiective cantitative și calitative, iar partea calitativă are o pondere care nu poate depăși 50% (cu excepția Directorului General Adjunct Risk pentru care performanța financiară nu poate fi luată în considerare, pentru a-i fi asigurată independența):

(i) Obiective cantitative:

- **Rata de rentabilitate a capitalurilor proprii (ROE):** măsoară rentabilitatea capitalului investit.
- **Raport Cost/ Venit (C/I):** reprezintă un raport de eficiență care măsoară valoarea cheltuielilor operaționale ca procent din veniturile operaționale.
- **Satisfacția clienților** este măsurată prin utilizarea **Net Promoter Score** în domeniile cheie de activitate ale Băncii – Retail și Corporate. Reprezintă un instrument cheie pentru măsurarea experienței clienților și anticipează creșterea afacerii.
- **Satisfacția angajaților:** măsurată prin nivelul de angajament al personalului în cadrul unor sondaje cu caracter regulat.

(ii) Obiective calitative:

- Implementarea **strategiei Băncii** și a **priorităților de afaceri** pe termen scurt și lung prin **Inovare**.
- Aprobarea la timp a **Declarației privind apetitul la risc** și asigurarea conformității cu aceasta, promovând o **administrare a riscurilor sănătoasă și eficace**.
- Evaluarea **conformității cu cerințele reglementare** și **programele de conformitate** (de exemplu, programele KYC, La Fayette).
- **Cultura și conduita managerială:** reflectă dezvoltarea culturii manageriale în perimetrul aflat în responsabilitatea directorului executiv ținând cont de angajamentul pentru valorile Bancii stabilite în Codul de Conduită, programul de dezvoltare a talentelor, planificarea succesiunii, definirea de noi modalități de lucru și politica de telemuncă.
- **Promovarea responsabilității sociale corporative (CSR):** printr-o conduită responsabilă a Băncii, sprijinirea și finanțarea activităților de dezvoltare durabilă și implicarea în activități caritabile.

Obiectivele **colective** și **individuale** pentru anul 2021 și ponderile acestora sunt următoarele:

Obiective 2021		François Bloch	Radu Topliceanu	Yves Lallemand	Claudiu Cercel	Stéphane Fortin	Mirela Medelean	Mihai Selegean	Philippe Thibaud**
Colective (Grup SG)	conține: Performanța financiară*, Satisfacția clienților, People & Culture, Responsabilitate & Conduită	25%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Individuale (BRD)	Strategie & Performanța financiară conține: Performanța financiară, Satisfacția clienților, Finalizarea strategiei BRD pentru 2025, Inovare, Promovarea responsabilității sociale corporative (CSR)	35%	40%	40%	40%	35%	35%	35%	30%
	Cerințe reglementare conține: Conformitatea cu cerințele reglementare și Programele de conformitate, Aprobarea la timp a Declarației privind apetitul la risc și asigurarea conformității cu aceasta, Contribuția la proiectele reglementare ale Grupului	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
	Management conține: Satisfacția clienților, Cultura și conduita managerială	20%	20%	20%	20%	25%	25%	25%	30%

*) SG pentru F. Bloch, EURO pentru restul directorilor executivi

***) performanța financiară nu este luată în considerare

3.2. Gradul de realizare pentru anul 2021 a indicatorilor de performanță a directorilor executivi

Evaluarea anuală a performanței directorilor executivi pentru anul 2021 a făcut obiectul aprobării Consiliului de Administrație în ședința din data de 14 martie 2022, în conformitate cu Politica de remunerare. Obiectivele și nivelurile target ale directorilor executivi pentru anul 2021 au fost stabilite de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Remunerare, în ședința acestuia din data de 8 martie 2021.

Gradul de realizare a indicatorilor de performanță, aprobat de Consiliul de Administrație în ședința din data de 14 martie 2022, se descompune în obiective colective și individuale astfel cum este prezentat în tabelul de mai jos:

		Perimetru Grup SG (obiective colective)	Perimetrul afiat în responsabilitatea directorilor executivi (obiective individuale - BRD)	Gradul general de realizare a obiectivelor pentru 2021
François Bloch	Pondere	25%	75%	104.5%
	Grad de realizare	111.0%	102.3%	
Radu Topliceanu	Pondere	20%	80%	101.8%
	Grad de realizare	104.6%	101.1%	
Yves Lallemand	Pondere	20%	80%	102.3%
	Grad de realizare	104.6%	101.7%	
Claudiu Cercel	Pondere	20%	80%	102.3%
	Grad de realizare	104.6%	101.7%	
Stéphane Fortin	Pondere	20%	80%	102.2%
	Grad de realizare	104.6%	101.6%	
Mirela Medelean	Pondere	20%	80%	102.2%
	Grad de realizare	104.6%	101.6%	
Mihai Selegean	Pondere	20%	80%	102.4%
	Grad de realizare	104.6%	101.9%	
Philippe Thibaud	Pondere	20%	80%	100.5%
	Grad de realizare	102.1%	100.1%	

3.3. Schema de amânare și reținere privind componenta de remunerare variabilă pentru performanța anului 2021

Remunerația variabilă pentru performanța anului 2021, care a fost atribuită în baza hotărârii Consiliului de Administrație din data de 14 martie 2022, la recomandarea Comitetului de Remunerare, va fi plătită în perioada 2022 - 2028 conform schemei de amânare și reținere de mai jos. Remunerația variabilă acordată pentru anul 2021 nu a depășit 100% din remunerația fixă pentru anul 2021 pentru niciunul dintre directorii executivi, cu respectarea Politicii de remunerare.

Repartizare	Modalitate de plată			Data plății*
	%	Forma plății	Data intrării în drepturi	
40% on spot	20%	numerar	Martie 2022	Martie 2022
	20%	BRDTP	Martie 2022	Martie 2023
60% amanat	12%	numerar	Martie 2023	Martie 2023
	12%	numerar	Martie 2024	Martie 2024
	12%	BRDTP	Martie 2025	Martie 2026
	12%	BRDTP	Martie 2026	Martie 2027
	12%	BRDTP	Martie 2027	Martie 2028

Conform Politicii de remunerare, reamintim că BRDTP sau echivalent în acțiuni reprezintă o componentă a remunerației variabile, exprimată în unități, a cărei valoare este determinată pe baza prețului acțiunii BRD, listată la BVB, pentru o perioadă de referință relevantă anterioară datei de:

- acordare a bonusului pentru 2021: media ponderată (VWAP) din februarie 2022;
- plata bonusului: media ponderată (VWAP) a lunii care precedă luna de plată.

3.4. Informații privind remunerația totală acordată pentru 2021 fiecărui director executiv

Pentru 2021, **François Bloch**, Director General, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 2.134.264 lei brut și beneficii în natură în valoare de 763.211 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 465.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 186.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 279.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 56% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 44% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, François Bloch nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2021, **Radu Topliceanu**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.235.038 lei brut și beneficii în natură în valoare de 3.834 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 160.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 64.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 96.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va

¹ incluzand contributiile angajatorului mentinute in tara de origine (FR)

² a fost luat in calcul un curs de schimb de 4,95 Ron/Euro

face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 61% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 39% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Radu Topliceanu nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2021, **Yves Lallemand**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.371.142 Ron brut și beneficii în natură în valoare de 1.003.183 Ron brut¹, care au fost plătite conform Politicii de Remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 272.270 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 108.908 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 163.362 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 64% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 36% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Yves Lallemand nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2021, **Claudiu Cercel**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.007.698 lei brut și beneficii în natură în valoare de 3.830 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 120.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 48.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 72.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 63% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 37% reprezintă remunerație variabilă.²

¹ incluzand contributiile angajatorului mentinute in tara de origine (FR)

² a fost luat in calcul un curs de schimb de 4,95 Ron/Euro

În 2021 Claudiu Cercel nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2021, **Stéphane Fortin**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 874.844 lei brut și beneficii în natură în valoare de 738.853 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 78.027 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 31.211 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 46.816 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 81% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 19% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Stéphane Fortin nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2021 (07.06. – 31.12.2021), **Mirela Medelean**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 423.879 lei brut și beneficii în natură în valoare de 4.462 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 (inclusiv funcția sa anterioară) a fost de 40.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 16.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 24.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 79% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 21% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Mirela Medelean nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală de Director General Adjunct.

¹ incluzând contribuțiile angajatorului menținute în țara de origine (FR)

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 4,95 Ron/Euro

Pentru anul 2021, **Mihai Selegean**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 604.594 lei brut și beneficii în natură în valoare de 3.627 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 50.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 20.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 30.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 71% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 29% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Mihai Selegean nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2021, **Philippe Thibaud**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 974.484 lei brut și beneficii în natură în valoare de 349.054 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2021 a fost de 55.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2022, pentru suma de 22.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 33.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2021 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2021, 83% din remunerația totală reprezintă remunerație fixă iar 17% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2021, Philippe Thibaud nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2021 (01.01. – 31.01.2021), **François Aldeguer**, Director General Adjunct, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 83.511 lei brut și beneficii în natură în valoare de 100.158 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

François Aldeguer nu a primit nicio remunerație variabilă pentru performanța anului 2021.

¹ incluzand contributiile angajatorului mentinute in tara de origine (FR)

² a fost luat in calcul un curs de schimb de 4,95 Ron/Euro

În 2021, François Aldeguer nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2021, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

3.5. Modificări ale remunerațiilor directorilor executivi în comparație cu modificarea remunerației medii a angajaților

Modificări (%) ale remunerațiilor directorilor executivi *	2017	2018	2019	2020	2021
François Bloch, Director General începând cu 2017	N/A	+3.3%	+1.2%	-7.5%	+17.8%
Radu Topliceanu, Director General Adjunct, Retail începând cu 2020	N/A	N/A	N/A	N/A	+12.6%
Yves Lallemand, Director General Adjunct, Corporate începând cu 2018	N/A	N/A	-0.3%	-1.3%	+4.5%
Claudiu Cercel, Director General Adjunct, Piețe Financiare	+0.8%	+1.9%	+3.0%	-5.3%	+9.6%
Stéphane Fortin, Director General Adjunct, Finanțe și Trezorerie începând cu 2020	N/A	N/A	N/A	N/A	+5.2%
Mirela Medelean, Director General Adjunct, Proiecte și Operațiuni începând cu 2021	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Mihai Selegean, Director General Adjunct, Juridic începând cu 2020	N/A	N/A	N/A	N/A	+7.6%
Philippe Thibaud, Director General Adjunct, Risc începând cu 2020	N/A	N/A	N/A	N/A	+6.3%

*) comparație cu anul precedent. LTI atribuite în 2016 nu au fost luate în calcul

Modificări (%) ale remunerației medii a angajaților*	2017	2018	2019	2020	2021
	+3.2%	+10.5%	+8.8%	+6.4%	+6.5%

*) comparație cu anul precedent

3.6. Performanța BRD în ultimii cinci ani

BRD a avut o performanță comercială și financiară puternică. Nivelul profitabilității a rămas ridicat, cu o rentabilitate a capitalurilor proprii de peste 15%, în medie, în ultimii cinci ani. În același timp, BRD a menținut un raport de adecvare a capitalului sănătos și solid, susținând creșterea viitoare a activității și rezistența la posibile evenimente de stres.

CIFRE CHEIE											
BRD, la nivel individual (RONm)	2021	2020	2019	2018	2017	2016	Evo '21/'20	Evo '20/'19	Evo '19/'18	Evo '18/'17	Evo '17/'16
Venit bancar net	2,950	2,927	3,170	2,981	2,641	2,634	+0.8%	-7.7%	+6.3%	+12.8%	+0.3%
Cheltuieli operaționale	(1,515)	(1,481)	(1,580)	(1,400)	(1,388)	(1,310)	+2.2%	-6.3%	+12.9%	+0.9%	+5.9%
Profit operațional	1,436	1,445	1,590	1,581	1,254	1,324	-0.6%	-9.1%	+0.5%	+26.1%	-5.3%
Raport costuri/venituri	51.3%	50.6%	49.9%	47.0%	52.5%	49.7%	+0.7 pt	+0.8 pt	+2.9 pt	-5.6 pt	+2.8 pt
Profit net	1,279	952	1,529	1,546	1,380	728	+34.4%	-37.7%	-1.1%	+12.0%	+89.5%
Capitaluri proprii	9,539	9,472	7,895	7,327	7,028	6,367	+0.7%	+20.0%	+7.8%	+4.3%	+10.4%
Rata de rentabilitate a capitalurilor proprii (ROE)	13.5%	11.0%	20.1%	21.5%	20.6%	11.8%	+2.5 pt	-9.1 pt	-1.5 pt	+0.9 pt	+8.8 pt
Rata de adecvare a capitalului*	22.8%	33.7%	24.9%	21.1%	19.8%	19.8%	-10.9 pt	+8.8 pt	+3.8 pt	+1.3 pt	+0.0 pt
Credite și depozite (RON bn)											
Credite nete	32.2	28.9	29.5	28.9	29.0	27.4	+11.5%	-2.0%	+2.0%	-0.4%	+5.9%
Depozite	52.9	50.2	46.0	45.3	44.4	42.3	+5.5%	+8.9%	+1.6%	+2.1%	+5.0%

(*) fondurile proprii la finalul anului 2021 exclud rezultatul anului și sunt după deducerea distribuției excepționale din rezultatul raportat aferent anilor 2019 și 2020

4. DISPOZITII FINALE PENTRU RAPORTUL DE REMUNERARE

4.1. Respectarea Politicii de remunerare

Nu au existat abateri de la Politica de Remunerare în ceea ce privește remunerarea membrilor Consiliului de Administrație și ai Comitetului de Direcție în 2021. Remunerarea a respectat structura și principiile prezentate în Politica de Remunerare pentru toate componentele remunerației.