

POLITICA DE REMUNERARE PENTRU DIRECTORII EXECUTIVI SI ADMINISTRATORII NEEXECUTIVI

SUMAR

- 1. Introducere**
- 2. Guvernanta**
- 3. Roluri in cadrul Politicii de Remunerare**
- 4. Politica de Remunerare pentru Directorii Executivi**
- 5. Politica de Remunerare pentru Administratorii Neexecutivi**
- 6. Alte prevederi relevante**

1. Introducere

Aceasta politica reglementeaza remuneratia Directorilor Executivi si a Administratorilor Neexecutivi.

- a fost elaborata de Consiliul de Administratie, ca urmare a recomandarilor Comitetului de Remunerare;
- face obiectul aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor din data de 22 Aprilie 2021;
- orice modificare semnificativa adusa prezentei Politici va fi supusa aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor si va fi actualizata cel putin o data la 4 ani.

Aceasta Politica include guvernanta si principiile de remunerare, precum si componentele principale ale pachetului de remunerare, prevederile contractuale importante si prevederile in cazul incetarii contractelor pentru :

1. Directorii Executivi, membrii Comitetului de Directie;
2. Administratorii Neexecutivi, membrii Consiliului de Administratie.

2. Guvernanta

Cadrul de guvernanta si procesul de luare a deciziilor sunt concepute pentru a pune in concordanta remunerarea Directorilor Executivi si a Administratorilor atat cu interesele actionarilor cat si cu strategia Bancii.

Politica de Remunerare este aliniata atat cu strategia de afaceri a Bancii cat si cu dezvoltarea durabila pe termen lung si cu interesele Bancii.

3. Roluri in cadrul Politicii de Remunerare

A. Consiliul de Administratie

Consiliul de Administratie este responsabil pentru elaborarea si aplicarea Politicii de Remunerare si monitorizeaza modalitatea de implementare a Politicii pentru a se asigura ca este complet operationala.

Consiliul de Administratie supune Politica de Remunerare aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.

B. Comitetul de Remunerare

Comitetul de Remunerare este responsabil pentru pregatirea deciziilor pe care Consiliul de Administratie le ia, in special prin efectuarea unei analize privind Politica de Remunerare, pe care o prezinta Consiliului de Administratie spre aprobare.

De asemenea, Comitetul de Remunerare:

- Face propuneri cu privire la remuneratiile individuale ale membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie, remuneratiile aditionale ale administratorilor responsabili de anumite pozitii in cadrul Consiliului de Administratie, cat si cu privire la remuneratiile individuale ale Directorilor Executivi.
- Asigura adecvarea informatiilor furnizate actionarilor cu privire la politicile de remunerare comparativ cu practicile de piata si corelate cu performanta Directorilor Executivi.
- Supravegheaza aplicarea principiilor de remunerare a personalului Bancii si informeaza Consiliul de Administratie cu privire la rezultatele supravegherii.

Informatiile privind remuneratiile Directorilor Executivi si Administratorilor sunt auditate periodic atat de auditorii interni, cat si de auditorii externi.

C. Comitetul de Administrare a Riscurilor

Comitetul de Administrare a Riscurilor analizeaza (fara sa aduca atingere atributiilor Comitetului de Remunerare) daca stimulentele oferite de politicile si practicile de remunerare iau in considerare riscul, capitalul, lichiditatea, precum si probabilitatea si calendarul castigurilor Bancii.

D. Comitetul de Nominalizare

Comitetul de Nominalizare evalueaza periodic, cel putin o data pe an, cunostintele, competentele si experienta fiecarui membru al organului de conducere si raporteaza organului de conducere in mod corespunzator.

E. Functiile de Control si Departamentul Resurse Umane

Functiile de Control si Departamentul de Resurse Umane sunt implicate in conceperea Politicii de Remunerare a Bancii.

Atributiile de mai sus se refera in principal la Politica de Remunerare a Bancii. Alte responsabilitati specifice ale fiecarui comitet / functie interna sunt detaliate in cadrul normativ intern al BRD.

4. Politica de Remunerare pentru Directorii Executivi

Principii de remunerare

Politica de Remunerare pentru Directorii Executivi trebuie:

- Sa ofere o aliniere puternica intre realizarea obiectivelor strategice pe termen lung, valorile si interesele pe termen lung ale Bancii si conferirea de valoare pentru actionari.
- Sa alinieze interesele Bancii si ale clientilor, ale angajatilor si ale actionarilor, sa previna situatiile de conflict de interese si sa asigure conformitatea cu cadrul legal aplicabil in materie de reguli de conduita.
- Sa promoveze o administrare a riscurilor solida si eficienta si aderarea la valorile Bancii stabilite prin Codul de Conduita.
- Sa nu incurajeze asumarea riscurilor care depasesc nivelul de toleranta la risc a Bancii.
- Sa respecte cultura si valorile corporative ale Bancii, apetitul la risc, inclusiv prin luarea in considerare a factorilor de risc legati de aspecte de mediu, sociale si de guvernanta.
- Sa ofere remuneratii corecte si competitive cu cele oferite de piata pentru a atrage, pastra motivarea si retentia talentelor cheie, asigurand in acelasi timp ca nu sunt utilizate forme de discriminare.
- Sa fie neutra din punct de vedere al genului si sa respecte principiul remunerarii egale pentru barbati si femei in functia de Directori Executivi, pentru munca egala sau munca de valoare egala.
- Sa aplice principiul « Plata pentru performanta », sa acorde remuneratie variabila numai daca si cand este justificata atat de performanta financiara a Bancii, cat si de aspectele nefinanciare legate de responsabilitatea sociala corporativa si conformitatea cu modelul de leadership al Bancii.

O remuneratie echilibrata care tine cont de asteptarile diferitelor parti interesate

Remuneratia Directorilor Executivi include doua componente: Remuneratia Fixa (RF) si Remuneratia Variabila (RV). Aceasta asigura un echilibru adecvat intre cele 2 componente, in interesul general al Bancii.

RF recompenseaza experienta si responsabilitatea, tinand cont de practicile Grupului Société Générale si de piata. Aceasta reprezinta o proportie semnificativa din remuneratia totala si serveste drept baza pentru calcularea procentului maxim de remuneratie variabila anuala.

RF este compusa din:

- Indemnizatia lunara bruta care reprezinta principala componenta de remuneratie in raport cu functia de Director Executiv.

Directorii Executivi nu sunt eligibili pentru al 13-lea salariu, acordat restului personalului in conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Munca (CCM).

- Beneficii precum : chirie, utilitati, taxe scolare pentru copii, buget calatorie in si din tara de origine, contributi angajator mentinute in tara de origine, Plan d'Epargne Entreprise Société Générale (PEE – plan de economisire care permite personalului Société Générale sa-si formeze un portofoliu de valori mobiliare), pilonul III de pensii, asa cum este definit in Politica de Beneficii a Bancii, servicii medicale, conditii de favoare similare cu cele ale angajatilor pentru produsele si serviciile oferite de Banca si asigurarea de viata oferind aceeasi acoperire pentru sanatate si deces / invaliditate ca si pentru angajatii Bancii.

Directorii Executivi nu primesc nicio alta remuneratie de la alte entitati ale Grupului Société Générale si nu beneficiaza de un plan de pensii discretionar.

RV recompenseaza performanta financiara si nefinanciara in cursul unui an, este in concordanta cu strategia Bancii luand in considerare interesele actionarilor si reflecta contributia Directorilor Executivi la succesul Bancii. RV trebuie sa reflecte o performanta durabila, ajustata la risc, precum si un nivel de performanta mai bun decat cel necesar indeplinirii in mod corespunzator de catre Directorii Executivi a activitatilor si responsabilitatilor lor. Acordarea RV nu este garantata.

Directorii Executivi nu sunt eligibili pentru « long term incentives » (LTI).

Principii generale, masurarea performantei si target pentru RV

La inceputul fiecarui an, Consiliul de Administratie defineste obiectivele, ca parte integranta din strategia Bancii si din prioritatile de afaceri pe termen scurt, mediu si lung, care sunt luate in considerare la masurarea performantei pe baza careia RV este acordata Directorilor Executivi.

RV se bazeaza pe obiective cantitative si calitative, combinand astfel o evaluare a performantei financiare a Bancii, parte integranta din performanta Grupului, cu o evaluare a abilitatilor manageriale, in conformitate cu strategia Bancii si modelul ei de leadership. Acoperind atat aspectele financiare, cat si cele operationale, aceste obiective sunt legate in mod direct atat de strategia Bancii, cat si de cea a Grupului si sunt reflectate in setarea target-urilor.

Obiectivele cantitative se bazeaza pe performanta financiara anuala, de exemplu : rentabilitatea capitalului propriu (ROE) si raportul Cost/ Venit operational (C/V) sau pe impactul asupra clientului, de exemplu Net Promoter Score (NPS). Obiectivele si nivelurile target sunt stabilite de catre Consiliul de Administratie in primul trimestru al anului financiar de performanta, bazandu-se, in principal, pe target-urile bugetate ale Bancii si, respectiv, ale liniei de business supervizata de fiecare Director Executiv.

Target-urile aferente obiectivelor cantitative sunt precis stabilite de catre Comitetul de Remunerare si aprobate de catre Consiliul de Administratie, dar nu sunt facute publice din motive de confidentialitate. Indicatorii aferenti obiectivelor / target-urile nu includ niciun factor considerat exceptional de catre Consiliul de Administratie. Consiliul de Administratie ia act de gradul de realizare al obiectivelor cantitative dupa inchiderea exercitiului financiar, folosind ca baza rezultatele publicate. Consiliul de Administratie este imputernicit sa decida, la recomandarea Comitetului de Remunerare, retratarea elementelor exceptionale, nerecurente si nebugetate, care nu rezulta din decizii manageriale sau managementul operational al activitatilor.

Obiectivele calitative se bazeaza in principal pe gradul de realizare a target-urilor cheie in raport cu strategia Bancii, eficienta operationala si administrarea riscurilor, precum si cu politica privind responsabilitate sociala corporativa (CSR). Majoritatea acestor target-uri sunt colective, reflectand spiritul de echipa din cadrul Comitetului de Directie. Ponderele obiectivelor calitative reprezinta maxim 50% din RV

(cu exceptia Directorului General Adjunct Risc, pentru care performanta financiara nu poate fi luata in considerare, pentru a-si pastra independenta).

Criteriile privind modalitatea de masurare a gradului de realizare a fiecarui obiectiv calitativ sunt stabilite de Comitetul de Remunerare si aprobate de Consiliul de Administratie. Aceste criterii nu sunt facute publice din motive de confidentialitate.

Stabilirea corecta a obiectivelor si target-urilor de catre Consiliul de Administratie, la recomandarea Comitetului de Remunerare, contribuie la o masurare echitabila a performantei, colectiva si individuala.

Gradul de realizare a obiectivelor poate fi intre 0 si 120% (supraproperformanta fiind limitata la 120%). Toate target-urile sunt ponderate, iar gradul agregat de realizare a obiectivelor corespunde mediei scorurilor calculate pentru fiecare target.

Consiliul de Administratie analizeaza in fiecare an obiectivele cantitative si calitative de performanta. Performanta Bancii este evaluata anual si multiannual, si este comparata cu performanta Bancilor comparabila cu BRD si a pietei bancare in general.

Limitare

RV este limitata la 100% din RF anuala.

Amanarea, intrarea in drepturi si plata RV

In conformitate cu legislatia europeana si locala in vigoare si cu obiectivele derivate din apetitul la risc al Bancii, care promoveaza si alinierea la interesele actionarilor, intrarea in drepturi a cel putin 60% din RV este amanata pe o perioada de 5 ani, pe o baza proportionala. Perioada de amanare are drept scop sa evite incurajarea asumarii de riscuri excesive sau maximizarea castigurilor pe termen scurt. Aceasta se refera atat la platile in numerar, cat si la partea din RV acordata in echivalent actiuni (BRDTP) sub rezerva realizarii conditiilor de performanta pe termen lung in ceea ce priveste profitabilitatea Bancii; sumele acordate sunt ajustate in minus si fac obiectul aplicarii acordurilor de tip malus si de tip clawback in cazul in care conditiile de performanta nu sunt indeplinite. Cel putin 50% din orice RV trebuie sa fie formata din echivalent actiuni, care fac obiectul unei politici adecvate de amanare si retinere, proiectata sa alinieze stimulentele cu interesele pe termen lung ale Bancii. Consiliul de Administratie evalueaza indeplinirea conditiilor de performanta inainte de intrarea in drepturi a partii din RV amanata. O perioada de retinere de 12 luni se aplica dupa fiecare data de intrare in drepturile RV.

RV, inclusiv partea amanata, este supusa conditiilor de performanta viitoare si face obiectul intrarii in drepturi numai daca poate fi sustinuta de situatia financiara a Bancii in ansamblu si daca poate fi justificata de performanta Bancii, a unitatii operationale in care este desfasurata activitatea si a membrului individual al personalului.

Partea din RV acordata pentru care Directorul Executiv nu a intrat inca in drepturi poate fi ajustata in functie de profitul net BRD. O pierdere neta inregistrata de BRD in anul care precede intrarea in drepturile RV amanate anuleaza intrarea in drepturi. Consiliul de Administratie este imputernicit sa decida, la recomandarea Comitetului de Remunerare, retratarea elementelor exceptionale, nerecurente si nebugetate, care nu rezulta din decizii manageriale sau managementul operational al activitatilor.

In cele din urma, intrarea in drepturile RV amanate este supusa unei conditii de prezenta a Beneficiarului, care se refera la contractul de mandat nereziliat. Singurele exceptii de la aceasta conditie sunt urmatoarele: pensionarea, expirarea duratei initiale a contractului de mandat, decesul, invaliditatea permanenta si incetarea contractului de mandat ca urmare a transferului la o alta entitate din cadrul Grupului Société Générale.

Pe parcursul perioadelor de amanare si retinere, este interzisa utilizarea de strategii de acoperire personala sau de asigurari pentru a reduce efectele alinierii la riscuri incluse in acordurile de remunerare.

RV face obiectul acordurilor semnate de tip malus sau de tip clawback. Constatarea indeplinirii criteriilor de aplicare a acordurilor de tip malus sau de tip clawback se face cu aprobarea Consiliului de Administratie. RV, fie acordata dar pentru care nu s-a intrat inca in drepturi sau nu a fost platita, fie deja intrata in drepturi sau platita, poate face ulterior obiectul retragerii integrale sau partiale in cazul in care se dovedeste ca evaluarea performantei are la baza informatii ce sunt in mod semnificativ eronate, inclusiv in cazul in care Beneficiarul remuneratiei variabile a impiedicat, in orice forma, accesul evaluatorului la informatii reale si corecte, necesare in procesul de evaluare anuala. Obligatia de plata a BRD privind partea din RV deja acordata, dar pentru care nu s-a intrat inca in drepturi sau nu a fost platita, face obiectul retragerii integrale in cazul unei fraude infaptuite de sau cu complicitatea Beneficiarului remuneratiei respective sau in caz de culpa grava.

Mai mult decat atat, daca Consiliul de Administratie constata, dupa plecarea unui Director Executiv, ca o decizie luata in timpul mandatului acestuia are consecinte deosebit de grave pentru rezultatele sau imaginea Bancii, poate sa decida sa aplice fie clauza de tip malus, fie clauza de tip clawback.

Cursul actiunii BRD utilizat pentru transformarea in echivalent actiuni (BRDTP) a unei parti din RV este media aritmetica a cursurilor VWAP (Volume Weighted Average Price) ale actiunii BRD din luna februarie a anului acordarii RV. Cursul actiunii BRD utilizat pentru plata partii variabile in echivalent actiuni este media aritmetica a cursurilor VWAP ale actiunii BRD in luna anterioara celei in care se efectueaza plata. Pentru calcularea si plata partii de RV exprimata in echivalent actiuni, cursurile de schimb utilizate pentru conversia EUR/ RON si RON/ EUR sunt cursurile medii BNR ale lunii anterioare celei in care se efectueaza transformarea partii de RV in BRDTP sau plata.

Plata partii de RV acordata in echivalent actiuni (BRDTP) include si plata sumei aferenta dividendelor (echivalenta cu suma bruta a dividendului pentru o actiune BRD multiplicata cu numarul de echivalent actiuni pentru care s-a intrat in drepturi), daca actionarii voteaza plata unui dividend in timpul perioadei de retinere. Nu se platesc dividende pe perioada in care nu s-a intrat in drepturile RV.

Plata RV se realizeaza respectand urmatoarea schema de amanare si retinere :

Repartizare	Modalitate de plata			Data platii*
	%	Forma platii	Data intrarii in drepturi	
40% on spot	20%	numerar	Martie N	Martie N
	20%	BRDTP	Martie N	Martie N+1
60% amanat	12%	numerar	Martie N+1	Martie N+1
	12%	numerar	Martie N+2	Martie N+2
	12%	BRDTP	Martie N+3	Martie N+4
	12%	BRDTP	Martie N+4	Martie N+5
	12%	BRDTP	Martie N+5	Martie N+6

*) N este anul acordarii RV

BRDTP sau echivalent actiuni este o componenta a RV exprimata in unitati, a carei valoare se determina pentru o perioada de referinta relevanta care precede data intrarii in drepturi, pe baza pretului actiunii BRD listat la BVB.

Nota: Schema initiala de amanare si retinere a RV se aplica si dupa pensionare sau in caz de deces sau invaliditate permanenta a Beneficiarului (cu conditia prezentarii certificatului de deces de catre mostenitorii legali sau a certificatului de invaliditate permanenta de catre Beneficiarul partii amanate a RV). Acordul de tip clawback ramane aplicabil, fara exceptie, chiar daca nu este aplicabil acordul de tip malus.

Remuneratie variabila exceptionala

In general, BRD nu acorda remuneratie variabila exceptionala Directorilor sai Executivi.

Plati compensatorii

Platile referitoare la incetarea anticipata a unui contract de mandat reflecta performanta obtinuta in timp si sunt proiectate intr-o modalitate care sa nu recompenseze nereusita sau conduita neprofesionala. Ca regula generala: incetarea anticipata a unui contract de mandat inainte de intrarea in drepturile RV conduce la pierderea tuturor partilor de RV amanate pentru care nu s-a intrat inca in drepturi.

Pentru Directorii Executivi, conditiile in care pot fi acordate platile compensatorii sunt definite in contractele lor de mandat, impreuna cu nivelul lor maxim care nu poate depasi cuantumul a 6 indemnizatii fixe brute lunare.

Directorilor Executivi nu li se aplica prevederile CCM cu privire la platile compensatorii.

Acordul incheiat intre Directorii Executivi si Banca poate inceta prin demisia Directorilor, pe baza unei notificari scrise trimisa Bancii cu cel putin 90 de zile calendaristice in avans. Partile pot conveni asupra unui termen mai scurt de incetare a contractului de mandat.

Nicio plata compensatorie nu va fi datorata in caz de abatere grava, nereusita (neexecutare, executare cu intarziere sau defectuoasa), rezilierea contractului de mandat, demisie si lipsa reinnoirii mandatului Directorului Executiv.

Sume de platit la plecarea din BRD. Clauza de neconcurenta

In conformitate cu contractele de mandat semnate de Directorii Executivi cu BRD, dupa incetarea mandatului lor si pana la expirarea duratei pentru care este convenita clauza de neconcurenta, care este in general de pana la 6 luni, acestia pot continua sa primeasca indemnizatia fixa bruta lunara.

In cazul nerespectarii de catre Directorul Executiv a acestei clauze de neconcurenta, acesta va raspunde pentru prejudiciul creat si va datora Bancii daune pana la compensarea integrala a prejudiciului suferit de aceasta.

Derogare de la platile compensatorii si clauza de neconcurenta

In situatii de risc de litigiu si/ sau reputational, depasirea plafonului de 6 indemnizatii fixe brute lunare necesita aprobarea Consiliului de Administratie, cu validarea prealabila a functiilor de control si a Departamentului Juridic si la recomandarea Comitetului de Remunerare.

Ocuparea functiei de Director Executiv

In general, Directorii Executivi sunt numiti in functie pentru un mandat de 4 ani, iar contractul lor de mandat poate fi terminat in orice moment, fara nicio motivare, pe baza aprobarii Consiliului de Administratie.

Daca oricare dintre urmatoarele cauze apare inainte de data de incetare a mandatului : aparitia unei cauze de incompatibilitate, incapacitate de munca, deces, restrictionarea de catre instanta a capacitatii juridice, retragerea autorizatiei prealabile a Directorului Executiv de catre BNR/ orice autoritate de supraveghere, falimentul sau incetarea existentei Bancii, atunci mandatul va inceta fara plata cuvenita.

Numirea in functie a unui nou Director Executiv

Componentele de remuneratie si structura descrise in aceasta Politica de remunerare se vor aplica oricarui Director Executiv nou numit, in functie de responsabilitatile si experienta profesionala ale acestuia.

Consiliul de Administratie este, asadar, responsabil pentru stabilirea remuneratiei fixe a noului Director Executiv, tinand cont de valorile de referinta atat interne cat si de piata, de calibrul candidatului si de nivelul remuneratiei existente.

Orice nou Director Executiv selectat din afara Bancii poate primi un « bonus de inceput » (sign-on bonus), conceput pentru a compensa, daca este cazul, orice remuneratie pierduta la plecarea sa de la fostul angajator. Pentru bonusul de inceput se aplica toate cerintele indeplinite de RV (conditia de performanta, respectiv rezultat net pozitiv BRD, amanare, retinere, plata in BRDTP si acorduri de tip clawback).

5. Politica de Remunerare pentru Administratori

Principii de remunerare

In ceea ce priveste Politica de remunerare aplicabila membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie, cele mai importante principii de remunerare sunt urmatoarele :

- Sa ofere o remuneratie competitiva proportionala cu angajamentul si responsabilitatile necesare.
- Cuantumul remuneratiei se calculeaza astfel incat sa le fie remunerata implicarea, dar in acelasi timp fara a constitui un impediment pentru independenta lor.

Cum sunt remunerati membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie

Remuneratia membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie este aprobata de Adunarea Generala a Actionarilor, fiind formata din indemnizatie fixa bruta lunara. In plus, o remuneratie suplimentara poate fi platita administratorilor neexecutivi independenti.

In cazul in care sunt numiti noi membri neexecutivi in Consiliul de Administratie, atat timp cat aceasta Politica de Remunerare este in vigoare, acestia vor beneficia de aceeasi remuneratie ca cea descrisa mai sus.

Pentru a garanta independenta totala in indeplinirea mandatului lor, membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie nu beneficiaza de remuneratie variabila. Administratorii neexecutivi nu participa la scheme de remunerare in care plata este legata de performanta.

Mandatul membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie

Mandatul membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administratie este de 4 ani; ei sunt eligibili pentru realegere.

6. Alte prevederi relevante

Gestionarea conflictelor de interese

Banca are un cadru normativ clar pentru a preveni si gestiona conflictele de interese, care specifica principiile si mecanismele care au fost implementate. Acest cadru normativ acopera 2 categorii de potentiale conflicte de interese, cele care pot aparea intre Banca si Directorii Executivi si, respectiv, Administratori, in special in legatura cu activitatile care implica interesul lor personal si/ sau obligatiile lor profesionale. Cadrul normativ stabileste regulile pentru identificarea, gestionarea si monitorizarea potentialelor conflicte de interese, care ar trebui definite intr-un mod clar si inregistrate, cu ajutorul unei aplicatii dedicate, intr-un registru al conflictelor de interese.

Principalele obligatii indeplinite de catre Directorii Executivi si membrii Consiliului de Administratie, impuse la nivelul Bancii pentru a preveni si evita conflictele de interese, sunt :

- obligatia de a actiona numai in interesul Bancii si de a lua decizii fara a se lasa influentati de interese proprii, care ar putea aparea in activitatea lor ; ei trebuie sa actioneze astfel incat sa nu le fie afectata capacitatea obiectiva si independenta in gandire spre a-si indeplini sarcinile ;

- obligatia de a informa Consiliul de Administratie si auditorii interni cu privire la orice operatiune in care acestia pot avea interese directe sau indirecte, care sunt contrare intereselor Bancii si de a nu lua parte la nicio deliberare cu privire la o astfel de operatiune ;
- obligatia de a nu lua parte la nicio deliberare atunci cand, la sedintele organului de conducere, se iau decizii cu privire la terti cu care se afla intr-un conflict de interese prin natura pozitiei lor ;
- obligatia de a pastra confidentialitatea informatiilor si de a gestiona informatiile privilegiate la care au acces in timpul activitatii sau dupa, in conformitate cu prevederile legale si cadrul normativ intern al Bancii privind prevenirea abuzului de piata, cu respectarea regulilor deontologice stabilite la nivelul Bancii;
- fara autorizarea Consiliului de Administratie, Directorii Executivi ai Bancii nu pot fi numiti in functia de Director Executiv, nu pot fi administratori, membri ai Consiliului de Administratie sau ai Consiliului de Supraveghere, auditori sau, dupa caz, auditori interni sau auditori asociati cu raspundere nelimitata intr-o alta companie concurenta si nici nu pot desfasura aceeasi activitate sau orice alta activitate, pe cont propriu sau in numele altei persoane, sub sanctiunea revocarii din functie si atragerea raspunderii pentru orice prejudiciu.

Banca este, de asemenea, conforma cu cerintele stabilite de lege in ceea ce priveste incompatibilitatea si prevederile referitoare la membrii independenti ai organului de conducere si comitetelor infiintate in sprijinul Consiliului de Administratie si are instituite mecanisme si politici privind conflictele de interese.