

RAPORT DE REMUNERARE PENTRU ANUL 2022
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 2022 (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 2022 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 guvernanță 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 2022. Raportul de remunerare nu conține informații despre :

- foștii directori executivi, cărora nu li s-a aplicat Politica de remunerare în anul 2022, 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 2022 și plătite în cursul anului 2022.

2. PREZENTAREA COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR PENTRU ANUL 2022 ALE DIRECTORILOR NEEEXECUTIVI, MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

La sfârșitul anului 2022, Consiliul de Administrație al BRD a fost format din opt (8) membri: șapte (7) membri directori neexecutivi și un (1) membru, Francois Bloch, care este și director executiv. Maria Rousseva (director neexecutiv, membru) a renunțat la mandatul de administrator începând cu 9 iunie 2022.

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 2022 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 2022 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 2022, după cum urmează:

Director neexecutiv, președinte

Giovanni Luca Soma → 106.820 Ron

Directori neexecutivi independenți, membri

Bogdan Alexandru Drăgoi → 213.309 Ron

Liliana Ionescu-Feleagă → 213.315 Ron

Jean-Pierre Georges Vigroux → 213.315 Ron

Directori neexecutivi, membri

Benoît Jean Marie Ottenwaelter → 106.820 Ron

Valérie Marcelle Villafranca → 106.820 Ron

Aurore Brigitte Gaspar → 106.820 Ron

Maria Rousseva → 46.896 Ron (01.01.2022-08.06.2022)

2.2. Remunerația variabilă în anul 2022

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 2022.

3. PREZENTAREA, PENTRU ANUL 2022, A COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR DIRECTORILOR EXECUTIVI, MEMBRI AI COMITETULUI DE DIRECȚIE

Comitetul de Direcție al BRD a fost format din următorii directori executivi:

- François Bloch, Director General
- Radu Topliceanu, Director General Adjunct, Retail, a terminat mandatul în 15.12.2022
- Yves Lallemand, Director General Adjunct, Corporate a terminat mandatul în data de 29.06.2022 fiind înlocuit cu Maria Rousseva începând cu 04.10.2022
- Claudiu Cercel, Director General Adjunct, Piețe Financiare
- Stéphane Fortin, Director General Adjunct, Finanțe și Trezorerie, a terminat mandatul în 31.08.2022 fiind înlocuit cu Etienne Loulergue începând cu 04.10.2022
- Mirela Medeleian, Director General Adjunct, Proiecte și Operațiuni
- Mihai Selegean, Director General Adjunct, Juridic
- Philippe Thibaud, Director General Adjunct, Risk

Au existat trei (3) modificări ale componenței Comitetului de Direcție în 2022:

Yves Lallemand, Director General Adjunct, a încetat mandatul în data de 29 iunie 2022, fiind înlocuit cu Maria Rousseva începând cu 04 octombrie 2022, Stéphane Fortin a încetat mandatul în data de 31 august 2022, fiind înlocuit cu Etienne Loulergue începând cu 04 octombrie 2022, Radu Topliceanu a încetat mandatul în 15.12.2022

În conformitate cu Politica de remunerare, remunerația directorilor executivi în anul 2022 a constat în remunerație fixă și remunerație variabilă.

(i) **Partea fixă a remunerației** pentru anul 2022 a constat în (i) indemnizație lunară brută și (ii) beneficii în natură (beneficii financiare și nefinanciare).

Directorii executivi nu au beneficiat de planuri de pensii discreționare.

(ii) **Partea variabilă a remunerației atribuită pentru performanța anului 2022:**

(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 dificil post pandemic, impactat de războiul din Ucraina și de creșterea inflației, 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 2022

Obiectivele pentru exercițiul financiar 2022 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.
- **Transformarea digitală** – măsurată prin gradul de realizare a proiectelor digitale
- **Finantare credite verzi** – măsurată prin valoarea creditelor verzi acordate
- **Satisfacția angajaților:** măsurată prin nivelul de angajament al personalului în cadrul unor sondaje cu caracter regulat.
- **Gender Pay gap**

(ii) Obiective calitative:

- **Implementarea strategiei Băncii și a priorităților de afaceri** pe termen scurt și lung.
- **Evaluarea conformității cu cerințele reglementare și programele de conformitate** (de exemplu : programele KYC, rezultatele SREP).
- **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, ranforsarea animării echipelor în direcția obiectivelor strategice.

Obiectivele **colective** și **individuale** pentru anul 2022 și ponderile acestora sunt următoarele:

Obiective 2022		Francois Bloch	Radu Topliceanu	Yves Lallemand	Claudiu Cercel	Stephane Fortin	Mirela Medeleian	Mihai Selegean	Philippe Thibaud**
Colective SG Grup*	Includ: performanta financiara, Satisfactia clientilor, rata de digitalizare, promovarea diversitatii	25%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	n/a
Individuale (BRD)	Strategie & performanta financiara Includ: performanta financiara, satisfactia clientilor, promovarea proiectelor verzi, rata de digitalizare	35%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	47%
	Cerinte reglementare Includ: rata de realizare a recomandarilor Audit, a proceselor KYC, responsabilitatea sociala	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	23%
	Management Includ: barometrul BRD, contributia la proiectele grupului, diversitatea si incluziunea	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	30%

*SG pentru CEO SG EURO pentru restul Directorilor Executivi

**Obiectivele de performanta financiara nu sunt luate in calcul

3.2. Gradul de realizare pentru anul 2022 a indicatorilor de performanță a directorilor executivi

Evaluarea anuală a performanței directorilor executivi pentru anul 2022 face obiectul aprobării Consiliului de Administrație în ședința din data de 15 martie 2023, în conformitate cu Politica de remunerare. Obiectivele și nivelurile target ale directorilor executivi pentru anul 2022 au fost stabilite de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Remunerare, în ședința acestuia din data de 14 martie 2022.

Gradul de realizare a indicatorilor de performanță, aprobat de Consiliul de Administrație în ședința din data de 15 martie 2023, se descompune în obiective colective și individuale astfel cum este prezentat în tabelul de mai jos:

		Perimetrul Grup SG	Perimetrul BRD aflat în responsabilitatea directorilor executivi	Gradul general de realizare a obiectivelor pentru anul 2022
Francois BLOCH	Pondere	25%	75%	112,5%
	Grad de realizare	113%	112%	
Radu TOPLICEANU	Pondere	10%	90%	107,3%
	Grad de realizare	116%	106,3%	
Yves LALLEMAND	Pondere	10%	90%	108,5%
	Grad de realizare	116%	107,7%	
Claudiu CERCEL	Pondere	10%	90%	108,4%
	Grad de realizare	116%	107,6%	
Stephane FORTIN	Pondere	10%	90%	107,2%
	Grad de realizare	116%	106,2%	
Mirela MEDELEAN	Pondere	10%	90%	107,7%
	Grad de realizare	116%	106,8%	
Mihai SELEGEAN	Pondere	10%	90%	106,2%
	Grad de realizare	116%	105,1%	
Philippe THIBAUD	Pondere	0%	100%	104,4%
	Grad de realizare	0%	104,4%	

3.3. Schema de amânare și reținere privind componenta de remunerație variabilă pentru performanța anului 2022

Remunerația variabilă pentru performanța anului 2022, care este atribuită în baza hotărârii Consiliul de Administrație din data de 15 martie 2023, la recomandarea Comitetului de Remunerare, va fi plătită în perioada 2023 - 2029 conform schemei de amânare și reținere de mai jos. Remunerația variabilă acordată pentru anul 2022 nu a depășit 100% din remunerația fixă pentru anul 2022 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 2023	Martie 2023
	20%	BRDTP	Martie 2023	Martie 2024
60% amanat	12%	numerar	Martie 2024	Martie 2024
	12%	numerar	Martie 2025	Martie 2025
	12%	BRDTP	Martie 2026	Martie 2027
	12%	BRDTP	Martie 2027	Martie 2028
	12%	BRDTP	Martie 2028	Martie 2029

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 2022: media ponderată (VWAP) din februarie 2023;
- plata bonusului: media ponderată (VWAP) a lunii care precede luna de plată.

3.4. Informații privind remunerația totală acordată pentru 2022 fiecărui director executiv

Pentru 2022, **François Bloch, Director General**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 2.134.869 lei brut și beneficii în natură în valoare de 788.084 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 500.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 200.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 300.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 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 2022, 54,15% din remunerația totală a Directorului General reprezintă remunerație fixă, iar 45,85% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022, François Bloch a primit remunerație fixă suplimentară de la Societe Generale Franta de 2.668 Euro brut. Nu a primit altă remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2022, **Radu Topliceanu, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.214.613 lei brut și beneficii în natură în valoare de 4.303 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

În conformitate cu Politica de Remunerare pentru performanța anului 2022 nu a primit remunerație variabilă.

În 2022, Radu Topliceanu nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

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 6 luni (01.01.2022-29.06.2022), **Yves Lallemand, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 700.244 Ron brut și beneficii în natură în valoare de 629.616 Ron brut¹, care au fost plătite conform Politicii de Remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 143.168 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 57.267 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 85.901 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 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 2022, 65,24% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 34,76% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022, **Yves Lallemand** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2022, **Claudiu Cercel, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.008.044 lei brut și beneficii în natură în valoare de 31.952 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 125.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 50.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 75.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 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 2022, 62,70% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 37,30% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022 **Claudiu Cercel** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 8 luni (01.01.2022 – 31.08.2022), **Stéphane Fortin, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 585.445 lei brut și beneficii în natură (inclusiv plata soldului concediului său de odihnă la finalul mandatului) în valoare de 663.528 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 52.278 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 20.911 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 31.367 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 se va face conform

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

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

Pentru 2022, 82,84% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 17,16% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022, **Stéphane Fortin** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2022, **Mirela Medeleian, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 813.600 lei brut și beneficii în natură în valoare de 6.032 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 80.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 32.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 48.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 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 2022, 67,42% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 32,58% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022, **Mirela Medeleian** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală de Director General Adjunct.

Pentru anul 2022, **Mihai Selegian, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 632.910 lei brut și beneficii în natură în valoare de 5.642 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 55.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, 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 2022 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 2022, 70,11% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 29,89% 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 2022, **Mihai Selegean** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2022, **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 418.496 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 a fost de 75.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 30.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 45.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 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 2022, 78,96% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 21,04% reprezintă remunerație variabilă.²

În 2022, Philippe Thibaud nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 3 luni (04.10.2022 – 31.12.2022), **Maria Rousseva, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 358.682 lei brut și beneficii în natură în valoare de 65.318 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 (04.10.2022 – 31.12.2022) a fost de 56.215 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 33.729 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 22.486 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (50% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (50% din remunerația variabilă).

Pentru 2022 (3 luni), 60,38% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 39,62% reprezintă remunerație variabilă.²

Pentru perioada 04.10.2022 – 31.12.2022, **Maria Rousseva** nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 3 luni (04.10.2022 – 31.12.2022), **Etienne Loulergue, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 241.986 lei brut și beneficii în natură în valoare de 122.084 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2022 (04.10.2022 – 31.12.2022) a fost de 20.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2023, pentru suma de 12.000 Euro brut și nu a intrat în

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

drepturi pentru suma de 8.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2022 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (50% din remunerația variabilă), fie în echivalent în acțiuni (50% din remunerația variabilă).

Pentru 2022 (3 luni), 78,62% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 21,38% reprezintă remunerație variabilă.²

Pentru perioada 04.10.2022 – 31.12.2022, Etienne Loulergue nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară de la alte entități ale Grupului și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2022, 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

Modificari (%) ale remuneratiilor directorilor executivi*	2018	2019	2020	2021	2022
Francois Bloch, Director General incepand cu 2017	3,3%	1,2%	-7,5%	17,8%	3,8%
Radu Topliceanu, Director General Adjunct Retail incepand cu 2020, inceteaza mandatul in 15.12.2022	N/A	N/A	N/A	12,6%	N/A
Yves Lallemand, Director General Adjunct Corporate incepand cu 2018, inceteaza mandatul in 29.06.2022	N/A	-0,3%	-1,3%	4,5%	7,7%
Claudiu Cercel, Director General Adjunct Piete Financiare	1,9%	3,0%	-5,3%	9,6%	3,3%
Stephane Fortin, Director General Adjunct Finante si Trezorerie incepand cu 2020, inceteaza mandatul in 31.08.2022	N/A	N/A	N/A	5,2%	13,1%
Mirela Medeleian, Director General Adjunct Proiecte si Operatiuni incepand cu 2021	N/A	N/A	N/A	N/A	27,9%
Mihai Selegean, Director General Adjunct Juridic incepand cu 2020	N/A	N/A	N/A	7,6%	6,4%
Philippe Thibaud, Director General Adjunct Risc incepand cu 2020	N/A	N/A	N/A	6,3%	10,6%
Maria Rousseva, Director General Adjunct Corporate incepand cu 2022	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Etienne Loulergue, Director General Adjunct Finante si Trezorerie, incepand cu 2022	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
*comparatie cu anul precedent					

	2018	2019	2020	2021	2022
Modificari (%) ale remuneratiei medii a angajatilor*	10,5%	8,8%	6,4%	6,5%	14,6%

*) comparatie cu anul precedent

3.6. Performanța BRD în ultimii cinci ani

2022 a fost un an foarte special, cu evoluții geopolitice determinate de începutul războiului din Ucraina. În combinație cu presiunile inflaționiste deja ridicate, ele și-au pus amprenta asupra mediului economic general. Mediul economic din România a fost destul de bine protejat atât datorită acțiunilor autorităților europene și

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

naționale, cât și rezilienței companiilor, care demonstrează că sistemul economic a atins un nivel destul de ridicat de maturitate.

În acest context, BRD a rămas același partener angajat, de încredere și eficient al economiei României și al clienților săi. A acordat credite noi în valoare de aproape 7,5 miliarde de lei persoanelor fizice și a avut o dinamică excelentă în creditarea companiilor, materializată printr-o creștere a portofoliului cu 26% față de sfârșitul anului 2021, susținută și de participarea activă în cadrul programului IMM Invest. Angajamentul puternic al BRD de a sprijini tranziția către sustenabilitate a continuat să se materializeze ferm, cu finanțări sustenabile în valoare de aproximativ 1,1 miliarde RON încheiate în 2022.

În plus, banca și-a continuat eforturile de îmbunătățire a parcursului digital al clienților săi. În 2022, BRD a lansat plățile instant și fluxul 100% online de emitere a cardurilor de credit. Aplicația de mobile banking, YouBRD, a depășit deja borna semnificativă de 1 milion de utilizatori.

Toate aspectele enumerate mai sus au generat o performanță financiară bună, în ciuda unor presiuni inflaționiste semnificative. BRD își confirmă soliditatea și hotărârea de a continua să-și îndeplinească într-un mod responsabil misiunea pe care o are în calitate de bancă de top în România.

CIFRE CHEIE		KEY FIGURES								
BRD, la nivel individual (RONm)	BRD, individual level (RONm)	2022	2021	2020	2019	2018	Evo '22/'21	Evo '21/'20	Evo '20/'19	Evo '19/'18
Venit bancar net	Net banking income	3.289	2.930	2.927	3.170	2.981	+12,3%	+0,1%	-7,7%	+6,3%
Cheltuieli operaționale	Operating expenses	(1.641)	(1.494)	(1.481)	(1.580)	(1.400)	+9,8%	+0,9%	-6,3%	+12,9%
Profit operational	Gross operating income	1.648	1.436	1.445	1.590	1.581	+14,8%	-0,6%	-9,1%	+0,5%
Raport costuri/venituri	Cost/income	49,9%	51,0%	50,6%	49,9%	47,0%	-1,1 pt	+0,4 pt	+0,8 pt	+2,9 pt
Profit net	Net profit	1.286	1.279	952	1.529	1.546	+0,5%	+34,4%	-37,7%	-1,1%
Capitaluri proprii	Shareholders' equity	6.577	9.539	9.472	7.895	7.327	-31,1%	+0,7%	+20,0%	+7,8%
Rentabilitatea capitalurilor proprii (ROE)	ROE	16,0%	13,5%	11,0%	20,1%	21,5%	+2,5 pt	+2,5 pt	-9,1 pt	-1,5 pt
Rata de acoperire a capitalului*	Total capital ratio*	24,9%	24,1%	33,7%	24,9%	21,1%	+0,8 pt	-9,6 pt	+8,8 pt	+3,8 pt
Credite și depozite (RON bn)	Loans and deposits (RON bn)									
Credite nete	Net loans	35,5	32,2	28,9	29,5	28,9	+10,4%	+11,5%	-2,0%	+2,0%
Depozite	Deposits	56,9	52,9	50,2	46,0	45,3	+7,6%	+5,5%	+8,9%	+1,6%

Note: Total capital ratio for December 31, 2022 is computed including full net profit of the year 2022 and with OCI quick fix adjustment

(*) own funds at 2021 end include 2021 year result net of dividends and are after the exceptional distribution from the retained profits of 2019 and 2020

Note: Rata de acoperire a capitalului la 31 December 2022 este calculată incluzând profitul aferent anului 2022 și tratamentul temporar al castigurilor și pierderilor nerealizate aferente instrumentelor de datorie evaluate la valoarea justă prin alte elemente ale rezultatului global (OCI quick fix)

(*) fondurile proprii la finalul anului 2021 include rezultatul anului net de dividende 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 2022. Remunerarea a respectat structura și principiile prezentate în Politica de Remunerare pentru toate componentele remunerației.