

RAPORT DE REMUNERARE

PENTRU ANUL 2024

BRD – Groupe Société Générale

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 2024 (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 consolidate și individuale pentru anul 2024 și se supune votului în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor, opinia acționarilor din cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor 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/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 25 aprilie 2024. Reamintim că Politica de Remunerare include principii de guvernanta 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/ Neexecutivi în conformitate cu Politica de remunerare, aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din 25 aprilie 2024. Raportul de remunerare nu conține informații despre :

- foștii directori executivi, cărora nu li s-a aplicat Politica de remunerare în anul 2024, 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 2024 și plătite în cursul anului 2024.

2. PREZENTAREA COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR PENTRU ANUL 2024 ALE DIRECTORILOR NEEEXECUTIVI, MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

La sfârșitul anului 2024, Consiliul de Administrație al BRD a fost format din opt (8) directori neexecutivi .

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 2024 a constat în indemnizație lunară fixă brută.

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, în data de 25 aprilie 2024, a aprobat pentru anul 2024 remunerația fixă individuală lunară pentru directorii neindepenenți neexecutivi în valoare de 1.800 euro brut/ lună și pentru directorii independenți neexecutivi 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 2024, după cum urmează:

Directorii Independenți Neexecutivi, membri

Bogdan Alexandru Drăgoi	→ 215.342 lei
Liliana Ionescu-Feleagă	→ 215.342 lei
Jean-Pierre Georges Vigroux	→ 215.342 lei
Benoît Jean Marie Ottenwaelter	→ 215.342 lei

Directorii Neindepenenți Neexecutivi, membri

Delphine, Garcin-Meunier (06.06.-31.12.2024)	→ 61.493 lei
Valérie Marcelle Villafranca	→ 107.891 lei
Aurore Brigitte Gaspar (01.01-30.06.2024)	→ 53.942 lei
Veronique Schreiber Loctin	→ 107.891 lei
Mathieu, Vedrenne (06.12-31.12.2024)	→ 7.200 lei

2.2. Remunerația variabilă în anul 2024

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 2024.

3. PREZENTAREA, PENTRU ANUL 2024, A COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR DIRECTORILOR EXECUTIVI, MEMBRI AI COMITETULUI DE DIRECȚIE

La 31.12.2024 Comitetul de Direcție al BRD a fost format din 6 (șase) directori executivi:

- Maria Rousseva, Director General
 - Madalina Teodorescu, Director General Adjunct, Retail
 - Jean-Philippe Guillaume, Director General Adjunct, Corporate, începând cu 23.05.2024
 - Claudiu Cercel, Director general Adjunct, Piețe Financiare
 - Vladimir Pojer, Director general Adjunct, Finante si Trezorerie
 - Philippe Thibaud, Director General Adjunct, Risc
-
- Etienne Loulergue, Director General Adjunct, Finanțe și Trezorerie, a terminat mandatul în 30.08.2024 și a fost înlocuit de Vladimir Pojer începând cu 15.11.2024
 - Mirela Medeleian, Director General Adjunct, Proiecte și Operațiuni, a terminat mandatul în 20.06.2024

În conformitate cu Politica de remunerare, remunerația directorilor executivi în anul 2024 a constat în remunerație fixă și remunerație variabilă.

(i) **Partea fixă a remunerației** pentru anul 2024 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 2024:**

(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;

(iii) se bazează pe obiective cantitative și calitative, colective și individuale (detaliat 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.

Membrii Comitetului de Direcție nu au primit acțiuni sau opțiuni de cumpărare acțiuni în 2024 de la BRD sau de la Société Générale.

3.1. Obiective pentru anul 2024

Obiectivele pentru exercițiul financiar 2024 au fost propuse 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 Risc 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 Cheltuieli operaționale/Venit Bancar Net(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.
- **Transformarea digitala** – măsurată prin gradul de realizare a proiectelor digitale.
- **Obiective legate de durabilitate** – măsurate prin volumul finanțării activităților durabile, amprenta de carbon a operațiunilor Băncii, reducerea expunerii pe segmentul petrol și gaze.
- **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. Executarea proiectelor în 2024.
- **Cultura și conduita managerială**: reflectă dezvoltarea culturii manageriale în perimetrul aflat în responsabilitatea directorului executiv ținând cont de angajamentul pentru valorile Băncii stabilite în Codul de Conduită, intensificarea animării echipelor pentru atingerea obiectivelor strategice.
- **Evaluarea conformității** cu cerințele reglementare.

Obiectivele **colective** și **individuale** pentru anul 2024 și ponderile acestora sunt următoarele:

Obiective 2024		Maria Rousseva	Jean-Philippe Guillaume	Madalina Teodorescu	Claudiu Cercel	Etienne Loulergue	Mirela Medeleian	Philippe Thibaud**
Colective SG Group*	include performanța financiară, satisfacerea clienților	40%	10%	10%	10%	10%	10%	15%
Individual BRD	Strategie, execuție & Rezultate Financiare include satisfacerea clienților, obiective legate de durabilitate, proiectele digitale	30%	75%	75%	75%	75%	75%	55%
	Leadership și oameni include satisfacerea angajaților, cultura excelenței și conduita	30%	15%	15%	15%	15%	15%	30%

*SG pentru CEO și SG International Retail Banking pentru restul Directorilor Executivi

**Obiectivele de performanță financiară nu sunt luate în calcul, numai NPS Risc este luat în calcul (kpi specifici pentru Directorul General Adjunct Risc).

3.2. Gradul de realizare pentru anul 2024 a indicatorilor de performanță a directorilor executivi

Evaluarea anuală a performanței directorilor executivi pentru anul 2024 face obiectul aprobării Consiliului de Administrație în ședința din data de 12 martie 2025, în conformitate cu Politica de remunerare. Obiectivele și nivelurile țintă ale obiectivelor directorilor executivi pentru anul 2024 au fost stabilite de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Remunerare, în ședința acestuia din data de 22 martie 2024.

Gradul de realizare a indicatorilor de performanță, aprobat de Consiliul de Administrație în ședința din data de 12 martie 2025, este prezentat în tabelul de mai jos:

Nume	Funcție	Gradul de realizare a obiectivelor în 2024
Maria ROUSSEVA	Director General	111,1%
Jean-Philippe GUILLAUME	Director General Adjunct, Corporate	106,9%
Madalina TEODORESCU	Director General Adjunct, Retail	104,8%
Claudiu CERCEL	Director General Adjunct, Piețe Financiare	106,7%
Etienne LOULERGUE	Director General Adjunct, Finanțe și Trezorerie	106,7%
Mirela MEDELEAN	Director General Adjunct, Proiecte și Operațiuni	n/a
Philippe THIBAUD	Director General Adjunct, Risc	100,0%

3.3. Schema de amânare și reținere privind componenta de remunerație variabilă pentru performanța anului 2024

Remunerația variabilă pentru performanța anului 2024, care este atribuită în baza hotărârii Consiliul de Administrație din data de 12 martie 2025, la recomandarea Comitetului de Remunerare, va fi plătită în perioada 2025-2031, conform schemei de amânare și reținere de mai jos. Remunerația variabilă acordată pentru anul 2024 nu a depășit 100% din remunerația fixă pentru anul 2024 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 2025	Martie 2025
	20%	BRDTP	Martie 2025	Martie 2026
60% amanat	12%	numerar	Martie 2025	Martie 2026
	12%	numerar	Martie 2026	Martie 2027
	12%	BRDTP	Martie 2027	Martie 2029
	12%	BRDTP	Martie 2028	Martie 2030
	12%	BRDTP	Martie 2029	Martie 2031

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 2024: media ponderată (VWAP) din februarie ;
- plata bonusului: media ponderată (VWAP) a lunii care precede luna de plată.

3.4. Informații privind remunerația totală acordată pentru 2024 fiecărui director executiv

Pentru 2024, **Maria Rousseva**, Director General, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 2.001.796 lei brut și beneficii în natură în valoare de 102.377 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2024 a fost de 355.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 142.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 213.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 se va face conform schemei de amânare și reținere fie în numerar (44% din remunerația variabilă), fie în echivalent acțiuni (56% din remunerația variabilă).

Pentru 2024, 54,34% din remunerația totală a Directorului General reprezintă remunerație fixă, iar 45,66% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2024, Maria Rousseva nu a primit altă remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG. În anul 2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2024, **Madalina Teodorescu, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.649.617 lei brut și beneficii în natură în valoare de 5.445 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru anul 2024 a fost de 170.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 68.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 102.000 Euro brut. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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).

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 4,98 Ron/Euro

Pentru anul 2024, 66,16% din remunerația sa totală reprezintă remunerație fixă, iar 33,84% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2024, Madalina Teodorescu nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2024 (01.01.2024 – 22.05.2024 în calitate de Consilier Director General și 23.05.2024 – 31.12.2024 în calitate de Director General Adjunct), **Jean-Philippe Guillaume** a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.298.604 lei brut și beneficii¹ în natură în valoare de 650.986 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru anul 2024 a fost de 160.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 64.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 96.000 Euro brut. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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 anul 2024, 70,99% din remunerația sa totală reprezintă remunerație fixă, iar 29,01% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2024, Jean-Philippe Guillaume nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2024, **Claudiu Cercel, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.038.872 lei brut și beneficii în natură în valoare de 5.690 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2024 a fost de 140.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 56.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 84.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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 2024, 59,97% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 40,03% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2024, Claudiu Cercel nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru perioada 01.01.2024-30.08.2024, **Etienne Loulergue, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 709.697 lei brut și beneficii în natură în valoare de 518.050 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru perioada 01.01.2024-30.08.2024 a fost de 73.700 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 29.480 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de

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

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 4,98 Ron/Euro

44.220 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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 perioada 01.01.2024-30.08.2024, 76,99% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 23,01% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru perioada 01.01.2024-30.08.2024, Etienne Loulergue nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În perioada 01.01.2024-30.08.2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru perioada 15.11.2024-31.12.2024, **Vladimir Pojer, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 105.667 lei brut și beneficii în natură în valoare de 449.841 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Pentru perioada 15.11.2024-31.12.2024, Vladimir Pojer nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În perioada 15.11.2024-31.12.2024 nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru perioada 01.01.2024-20.06.2024, **Mirela Medelelean, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 528.545 lei brut și beneficii în natură în valoare de 8.012 Ron brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru perioada 01.01.2024-20.06.2024 a fost de 50.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 20.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 30.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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 perioada 01.01.2024-20.06.2024, 68,30% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 31,70% reprezintă remunerație variabilă².

Mirela Medelelean a primit salarii compensatorii în valoare de 1.244.225 lei brut.

Pentru perioada 01.01.2024-20.06.2024, Mirela Medelelean nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În perioada 01.01.2024-20.06.2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2024, **Philippe Thibaud, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.156.767 lei brut și beneficii în natură în valoare de 507.524 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

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

² a fost luat in calcul un curs de schimb de 4,98 Ron/Euro

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2024 a fost de 85.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2025, pentru suma de 34.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 51.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2024 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 2024, 79,72% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 20,28% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2024, Philippe Thibaud nu a primit nicio remunerație fixă suplimentară sau altă remunerație variabilă de la alte entități ale Grupului BRD sau Grupului SG și nicio remunerație variabilă excepțională. În 2024, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Toate remunerațiile variabile acordate fac obiectul aplicării acordurilor de malus si clawback, care sunt parte din contractele de mandat semnate de către Directorii Executivi.

Remunerația variabilă fie acordată dar pentru care nu s-a intrat încă în drepturi sau nu a fost plătită, fie deja intrată în drepturi sau plătită, poate face ulterior obiectul retragerii integrale sau parțiale în cazul în care se dovedește că evaluarea performanței are la bază informații ce sunt în mod semnificativ eronate, inclusiv în cazul în care Beneficiarul remunerației variabile a împiedicat, în orice formă, accesul evaluatorului la informații reale și corecte, necesare în procesul de evaluare anuală. Obligația de plată a BRD privind partea din remunerația variabilă deja acordată, dar pentru care nu s-a intrat încă în drepturi sau nu a fost platită, face obiectul retragerii integrale în cazul unei fraude înfăptuite de sau cu complicitatea Beneficiarului remunerației respective sau în caz de culpă gravă.

Mai mult decât atât, dacă Consiliul de Administrație constată, după plecarea unui Director, că o decizie luată în timpul mandatului acestuia are consecințe deosebit de grave pentru rezultatele sau imaginea Băncii, poate să decidă să aplice fie clauza de tip malus, fie clauza de tip clawback.

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

Modificări (%) ale remunerațiilor directorilor executivi*	2020	2021	2022	2023	2024
Maria Rousseva, Director General	N/A	N/A	N/A	3,5%	14,13%
Madalina Teodorescu, Director General Adjunct, Retail	N/A	N/A	N/A	N/A	0,0%
Jean-Philippe Guillaume, Director General Adjunct, Corporate					N/A
Claudiu Cercel, Director General Adjunct, Piete Financiare	-5,3%	9,6%	3,3%	0,0%	4,48%
Mirela Medeleian, Director General Adjunct, Proiecte si Operatiuni	N/A	N/A	27,9%	10,8%	115,89%
Philippe Thibaud, Director General Adjunct, Risc	N/A	6,3%	10,6%	10,8%	6,83%
Etienne Loulergue, Director General Adjunct, Finante si Trezorerie	N/A	N/A	N/A	0,0%	29,80%

*comparatie cu anul precedent

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 4,98 Ron/Euro

	2020	2021	2022	2023	2024
Modificari (%) ale remuneratiei medii a angajatilor*	6,4%	6,5%	14,6%	9,8%	11,40%

**) comparatie cu anul precedent*

3.6. Performanța BRD în ultimii cinci ani

În ciuda mediului dificil, BRD a obținut o performanță comercială excepțională și rezultate financiare solide.

Portofoliul BRD de credite a crescut cu +19,1% față de sfârșitul anului 2023. Producția de credite acordate clienților persoane fizice a rămas foarte dinamică, atingând niveluri record, însumând aproape 12 miliarde lei, în creștere cu 54% în dinamica anuală, determinată de creșterea atât a creditelor de consum, cât și a celor pentru locuințe. Segmentul companiilor a avut cea mai mare creștere, de +29% an/an, în timp ce performanța comercială pe segmentul retail s-a intensificat, înregistrând o creștere a portofoliului de 13% față de 2023. BRD și-a întărit și mai mult angajamentul de a sprijini tranziția către durabilitate și prin încheierea de parteneriate cu instituții financiare internaționale (IFC și FEI) menite să stimuleze producția, diversificând în același timp oferta Băncii cu soluții de finanțare “albastră” și de gen. Pentru 2024, finanțările durabile nou acordate de BRD au ajuns la peste 1.8 miliarde lei, producția cumulată din ultimii 3 ani atingând aproape 1.3 miliarde euro, cu mult peste ținta stabilită inițial pentru finalul anului 2025.

BRD rămâne în continuare angajată în dezvoltarea capacităților digitale, în îmbunătățirea serviciilor și a experienței clienților săi. Aplicația de mobil a BRD este îmbogățită constant cu noi funcționalități, printre cele mai recente fiind plata instant de proximitate, RoPAY, programul de loialitate Cashback, iar gradul ei de adopție este în creștere continuă, ajungând la 1.7 milioane de utilizatori la finalul anului 2024.

Ca o recunoaștere a determinării colective a BRD de a își servi mai bine clienții, BRD a fost premiată pentru al doilea an consecutiv cu premiul "Banca anului" de către revista The Banker.

Din punct de vedere financiar, creșterea veniturilor BRD, susținută de volumele mai mari pe toate segmentele de afaceri, combinată cu gestiunea disciplinată a costurilor și riscurilor, a condus la un ROE de două cifre, de 16,6% și la un raport cost-venit îmbunătățit, excluzând impactul noii taxe pe cifra de afaceri. Calitatea activelor rămâne solidă, în timp ce nivelurile de lichiditate și capital sunt robuste, poziționând bine BRD pentru continuarea creșterii.

Privind spre viitor, BRD este hotărâtă să-și mențină creșterea, bazată pe practici durabile, inovare digitală și simplificare, asigurându-se că răspunde nevoilor în continuă schimbare ale clienților săi.

CIFRE CHEIE									
BRD, la nivel individual (RONm)	2024	2023	2022	2021	2020	Evo '24/'23	Evo '23/'22	Evo '22/'21	Evo '21/'20
Venit bancar net	3,895	3,723	3,289	2,930	2,927	+4.6%	+13.2%	+12.3%	+0.1%
Cheltuieli operationale	(1,965)	(1,815)	(1,641)	(1,494)	(1,481)	+8.2%	+10.6%	+9.8%	+0.9%
Profit operational brut	1,930	1,908	1,648	1,436	1,445	+1.2%	+15.8%	+14.8%	-0.6%
Raport costuri/venituri	50.4%	48.8%	49.9%	51.0%	50.6%	+1.7 pt	-1.1 pt	-1.1 pt	+0.4 pt
Profit net	1,475	1,634	1,286	1,279	952	-9.8%	+27.1%	+0.5%	+34.4%
Capitaluri proprii	9,024	8,465	6,577	9,539	9,472	+6.6%	+28.7%	-31.1%	+0.7%
Rentabilitatea capitalurilor proprii (ROE)	16.9%	21.7%	16.0%	13.5%	11.0%	-4.9 pt	+5.8 pt	+2.5 pt	+2.5 pt
Rata de acedvare a capitalului*	22.8%	23.0%	24.9%	24.1%	33.7%	-0.2 pt	-2.0 pt	+0.8 pt	-9.6 pt
Credite si depozite (RON bn)									
Credite si avansuri acordate clientelei	47.4	39.6	35.5	32.2	28.9	+19.5%	+11.5%	+10.4%	+11.5%
Depozitele clientelei	68.2	62.6	56.9	52.9	50.2	+8.9%	+10.1%	+7.6%	+5.5%

*Note:

Rata capitalului total pentru 31 decembrie 2024, include 30% din profitul net din S1 2024 și exclude impactul noilor tratamente temporare de reglementare (puse în aplicare prin articolul 468 și articolul 500a din CRR3 în iulie 2024).

Rata raportată, care include impactul noilor tratamente temporare de reglementare, se situează la 27%.

Creditele nete aferente 2023 sunt retratate

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 2024. Remunerarea a respectat structura și principiile prezentate în Politica de Remunerare pentru toate componentele remunerației.