

DIRECTIVA Nr. 5**POLITICA DE REMUNERARE A DIRECTORILOR SI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI****SUMAR**

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

Document inlocuit/ anulat	Aplicabilitate din :	Codificare
	04.05.2021	N9D5
N9D5 intrata in vigoare in 04.05.2021 (documentul a fost revizuit integral si nu a necesitat modificari (cf Reg BNR)	14.02.2022	N9D5
N9D5 intrata in vigoare in 14.02.2022 (documentul a fost revizuit integral si nu a necesitat modificari (cf Reg BNR)	20.03.2023	N9D5
N9D5 intrata in vigoare in 20.03.2022 (documentul a fost revizuit integral si nu a necesitat modificari (cf Reg BNR)	16.02.2024	N9D5
N9D5 intrata in vigoare in 16.02.2024	07.05.2024	N9D5
N9D5 intrata in vigoare in 07.05.2024 (documentul a fost revizuit integral si nu a necesitat modificari (cf Reg BNR 5 / CA nr.586 / 05.02.2026)	12.02.2026	N9D5

1. Introducere

Aceasta politica reglementeaza remuneratia Directorilor (membrii Comitetului de Directie) si a Administratorilor Neexecutivi (membrii neexecutivi ai Consiliului de Administratie).

- a fost elaborata de Consiliul de Administratie, ca urmare a recomandarilor Comitetului de Remunerare;
- face obiectul aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.
- orice modificare adusa prezentei Politici va fi supusa aprobarii Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor. Politica de remunerare va fi revizuita cel putin o data pe an.

Competenta de aprobare a Politicii revine CA, in situatia in care in urma revizuirii anuale se constata ca nu intervin modificari.

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. Directori Executivi;
2. Administratorii Neexecutivi.

2. Guvernanta

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

Politica de Remunerare a Directorilor si Administratorilor Neexecutivi 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 Directorilor si Administratorilor Neexecutivi

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 a Directorilor si Administratorilor Neexecutivi 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 a Directorilor si Administratorilor Neexecutivi, 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, cat si cu privire la remuneratiile individuale ale Directorilor.
- Asigura adecvarea informatiilor furnizate actionarilor cu privire la Politica de remunerare a Directorilor si Administratorilor Neexecutivi comparativ cu practicile de piata si corelate cu performanta Directorilor .

- Supravegheaza aplicarea principiilor de remunerare a personalului Bancii si informeaza Consiliul de Administratie cu privire la rezultatele supravegherii

Informatiile privind remuneratiile Directorilor 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 Directorilor si Administratorilor Neexecutivi ai Bancii.

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

4. Politica de Remunerare a Directorilor

Principii de remunerare

Politica de Remunerare pentru Directori 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 Director, 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 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.
Directorii 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, contributii 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 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 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 Directori a activitatilor si responsabilitatilor lor. Acordarea RV nu este garantata.

Directorii 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.

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.

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. Ponderea 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% (supraperformanta fiind limitata la 120%). Toate target-urile sunt ponderate, iar gradul agregat de realizare a obiectivelor corespunde mediei scorurilor calculate pentru fiecare target.

Directorii vor fi evaluati si cu privire la comportamentul acestora in materie de risc si conformitate utilizand grilele din Anexele nr. 2a si 2b.

Consiliul de Administratie analizeaza in fiecare an obiectivele cantitative si calitative de performanta. Performanta Bancii este evaluata anual si multianual, 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 evitarea incurajarii 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 Directorului .

Partea din RV acordata pentru care Directorul 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 (Anexa 1). 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, 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.

Pentru fiecare an, data intrarii in drepturi pentru BRDTP este aceeaasi cu data platii pentru partea in numerar din anul respectiv.

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.

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 Director, 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 nu li se aplica prevederile CCM cu privire la platile compensatorii.

Contractul de mandat incheiat intre Directori si Banca poate inceta prin renuntarea Directorului, pe baza unei notificari scrise trimisa Bancii cu cel putin 90 de zile calendaristice înainte. Partile pot conveni o durata mai scurta a acestui termen..

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

Sume de platit la plecarea din BRD. Clauza de neconcurenta

In conformitate cu contractele de mandat semnate de Directorii 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 Director 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

In general, Directorii 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 de catre BNR/ orice autoritate de supraveghere, falimentul sau incetarea existentei Bancii, atunci mandatul va inceta fara plata cuvenita incepand cu momentul respectiv.

Numirea in functie a unui nou Director

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

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

Orice nou Director 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 a Administratorilor Neexecutivi

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.
- Quantumul 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 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 Directori 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 Directori 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 Bancii nu pot fi numiti in functie, 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.

ANEXA 1

CONVENȚIA DE MALUS ȘI CLAWBACK

(1) **BRD – Groupe Société Générale S.A.**, bancă ce este organizată și care funcționează conform legilor din România, cu sediul social în Bd. Ion Mihalache nr. 1-7, sector 1, București, înregistrată la Registrul Comerțului București sub numărul J40/608/1991, cod unic de înregistrare nr. 361579, înregistrată în Registrul Băncilor sub numărul RB-PJR-40-007/1999, reprezentată prin Dl./Dna. [●], în calitate de [●], denumită în continuare ”**Societatea**”, ”**Banca**” sau ”**BRD**”, în calitate de Mandant în prezentul Contract;

și

(2) **Directorul** [●], cetățean [●], domiciliat în [●], identificat cu [●] seria [●] nr. [●] emis de [●], la data de [●], având CNP [●], în calitate de Mandatar, în continuare fiind denumit și ”**Beneficiar**”

AVÂND ÎN VEDERE:

- (A) în baza prezentului Contract de Mandat, Beneficiarul deține funcția de [●], și face astfel parte din categoriile de personal pentru care există obligația de deferare a Remunerății Variabile, conform Politicii de Remunerare;
- (B) prevederile Regulamentului BNR nr. 5/2013 privind cerințe prudențiale pentru instituțiile de credit (denumit în continuare Regulamentul BNR 5/2013), care impun încheierea de Acorduri de malus și de clawback cu scopul de a asigura o modalitate sănătoasă și eficace de administrare a riscurilor și de a descuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul de toleranță la risc al BRD;
- (C) că scopul Remunerății Variabile este să reflecte o performanță sustenabilă și ajustată la risc, care excede performanța necesară pentru a îndeplini atribuțiile prevăzute în Contractul de Mandat;
- (D) prevederile Politicii de Remunerare a BRD și principiile de aplicare a acesteia;

Părțile au convenit să încheie prezenta ”**Convenție**”, prin care au agreat următoarele:

1. Definiții și Interpretare

Acord de tip malus înseamnă practica de ajustare în funcție de performanță care permite ajustarea părții din Remunerăția Variabilă a Beneficiarului pentru care nu s-a intrat în drepturi, dar care fusese deja comunicat acestuia, pentru a ține cont de evenimentele ulterioare Comunicării;

Acord de tip clawback înseamnă practica de ajustare în funcție de performanță, care permite retragerea integrală sau parțială a Remunerății Variabile a Beneficiarului pentru care s-a intrat deja în drepturi, pentru a se lua în considerare evenimentele ulterioare intrării în drepturi;

Fraudă reprezintă comportamentul intenționat al Beneficiarului, constând în nerespectarea cadrului legal și reglementar, a practicilor sau a standardelor etice, precum și a actelor normative interne, înțelegând că prin comportamentul său poate cauza un prejudiciu BRD, dacă un astfel

de prejudiciu a fost cauzat. Frauda este constatată de organele competente ale BRD conform documentelor normative interne.

Intrare în drepturi	termenul la care Beneficiarul devine titularul legal al Remuneratiei Variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plata sau daca plata se supune unor perioade de retentie suplimentare sau unor acorduri de tip „clawback”.
Comunicare	înseamnă adresa prin intermediul căreia BRD informează Beneficiarul cu privire la Remunerația Variabilă aprobată acestuia pentru activitatea prestată în cursul unui exercițiu financiar;
Criterii de aplicare a Acordului de tip malus	înseamnă criteriile descrise și identificate în clauza I.5;
Criterii de aplicare a Acordului de tip clawback	înseamnă criteriile descrise și identificate în clauza I.6;
Perioada de deferare	perioada dintre data de acordare a Remunerăției Variabile și data de Intrare în drepturi privind Remunerația Variabilă, pe parcursul căreia Beneficiarul nu este proprietarul legal al remunerației acordate.
Politica de Remunerare	înseamnă documentul normativ intern aprobat prin Decizia Consiliului de Administrație, inclusiv modificările pe care acest document le poate suferi în timp, precum și orice alt document normativ intern care îl va înlocui;
Remunerația Variabilă	înseamnă acea componentă a remunerației, definită în cadrul Politicii de Remunerare a BRD, primită de către Beneficiar aferentă unui exercițiu financiar și determinată în funcție de anumite criterii de performanță stabilite de BRD, cu respectarea principiilor Regulamentului BNR nr. 5/2013; remunerația variabilă include și bonusul garantat.

2. Obiect

Obiectul prezentei Convenții îl reprezintă stabilirea de comun acord de către Părți a modalității de aplicare a Acordurilor de tip malus și clawback, cu privire la Remunerația Variabilă primită de către Beneficiar pentru activitatea prestată în temeiul Contractului de Mandat.

3. Modalitate de acordare a Remunerăției Variabile

3.1. În cazul în care BRD acordă Beneficiarului o Remunerație Variabilă aferentă unui exercițiu financiar, în conformitate cu documentele normative interne, BRD va informa Beneficiarul în scris, prin Comunicare, cel puțin asupra următoarelor elemente:

- a) Nivelul total al Remunerăției Variabile;
- b) Structura Remunerăției Variabile, identificând expres componenta plătită în numerar și componenta plătită în acțiuni sau echivalent acțiuni;
- c) Schema de deferare, respectiv partea plătită imediat (spot) și partea deferată;
- d) Perioada de deferare a Remunerăției Variabile, stabilindu-se inclusiv datele exacte de plată, precum și sumele (exprimate în valută sau printr-o formulă bazată pe prețul acțiunilor) plătibile la datele respective.

4. Obligațiile Părților

- 4.1. Obligația de plată a Remunerății Variabile de BRD se naște în urma transmiterii Comunicării către Beneficiar și va fi îndeplinită de BRD în condițiile prezentei Convenții. Prezenta Convenție nu constituie sub nicio formă un angajament din partea BRD sau o garanție a faptului că Beneficiarul va primi o Remunerație Variabilă. Bonusurile garantate se acordă numai în condițiile stabilite în Politica de Remunerare a Băncii.
- 4.2. Beneficiarul se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polițe de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în prezenta Convenție.

5. Criterii de aplicare a Acordului de tip malus

- 5.1. Obligația de plată a BRD în legătură cu partea din Remunerația Variabilă înscrisă în Comunicare, dar neplătită încă, este desființată în oricare din următoarele cazuri:
- a) În cazul în care profitul net aferent anului anterior anului intrării în drepturi a părții deferate respective este negativ; sau
 - b) În cazul în care se dovedește că evaluarea performanței Beneficiarului are/a avut la baza informații ce sunt în mod semnificativ eronate, inclusiv în cazul în care Beneficiarul a împiedicat, în orice formă, accesul evaluatorului la informații reale și corecte, necesare în procesul de evaluare anual; sau
 - c) În cazul în care Beneficiarul nu a respectat standardele corespunzătoare de aptitudini, comportament, bună reputație și experiență adecvată pentru funcția deținută în cadrul Băncii; sau
 - d) În cazul unei Fraude constatate de organele competente ale BRD conform documentelor normative interne, înfăptuite de sau cu complicitatea Beneficiarului, sau în caz de culpă gravă a Beneficiarului; sau
 - e) În cazul în care Contractul de mandat încheiat între BRD și Beneficiar încetează din orice cauză, cu excepția celor prevăzute la art. 5.3 de mai jos.
- 5.2. Pentru evitarea oricărui dubiu, tranșele din Remunerația Variabilă pentru care s-au îndeplinit condițiile menționate la art. 4.1, nu se reportează pe anii următori, iar obligația de plată a BRD, corelativă acestor tranșe din Remunerația Variabilă, este desființată definitiv.
- 5.3. Fac excepție de la situația prevăzută în art. 5.1, litera e) următoarele cazuri:
- i. încetarea raporturilor de mandat prin deces sau invaliditate permanentă a Beneficiarului bonusului deferat.
 - ii. încetarea Contractului prin atingerea la termen.
 - iii. încetarea raporturilor de mandat datorită transferului la o altă entitate din cadrul Grupului Société Générale.
- 5.4. În toate cazurile de excepții menționate în art. 5.3 de mai sus, schema inițială de deferare a Remunerății Variabile rămâne aplicabilă.

6. Criterii de aplicare a Acordului de tip clawback

- 6.1. Suma acordată de BRD cu titlu de Remunerație Variabilă pentru care Beneficiarul a intrat deja în drepturi, fie anunțată, dar neplătită, fie deja plătită, face obiectul retragerii integrale în următoarele cazuri:
- a) în cazul unei Fraude, constatate de organele competente ale BRD conform documentelor normative interne, înfăptuite de sau cu complicitatea Beneficiarului, sau în caz de culpă gravă a Beneficiarului. Acordul de tip clawback se va aplica și tuturor Remunerațiilor Variabile primite de Beneficiar în perioada cât au existat neregulile acoperite prin Fraudă;
 - b) în cazul în care se dovedește că evaluarea performanței Beneficiarului are la bază informații ce sunt în mod semnificativ eronate, inclusiv în cazul în care Beneficiarul a împiedicat, în orice formă, accesul evaluatorului, la informații reale și corecte, necesare în procesul de evaluare anual; sau
 - c) în cazul în care se dovedește că Beneficiarul nu a respectat standardele corespunzătoare de aptitudini, comportament, bună reputație și experiență adecvată pentru funcția deținută în cadrul Băncii.
- 6.2. Acordul de tip clawback se va aplica dacă oricare dintre evenimentele de mai sus s-a întâmplat și/sau a fost descoperit pe perioada cât Beneficiarul se află în raporturi contractuale cu Banca și în următorii [3] ani după încetarea acestor raporturi, indiferent de motivul încetării.
- 6.3. Criteriile pentru Acordul de tip clawback rămân aplicabile Remunerației Variabile ce face obiectul prezentei Convenții, fără excepție, chiar dacă nu i-au fost aplicabile criteriile Acordului de tip malus la momentul la care Beneficiarul a intrat în drepturi. Pentru evitarea oricăror dubii, Acordurile de tip malus și clawback pot fi aplicate concomitent pentru părți diferite ale Remunerației Variabile, după cum Beneficiarul a intrat sau nu în drepturi.

7. Durata

- 7.1. Prezenta Convenție intră în vigoare începând cu data semnării acesteia de către Părți și produce efecte pe toată perioada cât Beneficiarul ocupă o funcție din categoria de personal identificat, conform Politicii de Remunerare.
- 7.2. Dispozițiile referitoare la Criteriile de malus și clawback și efectele acestora, obligațiile relevante din Contractul de Mandat aplicabile prezentei Convenții (e.g. obligațiile de confidențialitate, răspunderea Părților, soluționarea diferendelor, legea aplicabilă), precum și orice alte dispoziții ale prezentei Convenții care sunt destinate să producă efecte inclusiv în caz de încetare a acesteia, își mențin valabilitatea, chiar și după încetarea Convenției, indiferent de motivul încetării acesteia.

8. Modalitățile de punere în aplicare a criteriilor

- 8.1. Constatarea îndeplinirii criteriilor de aplicare a Acordurilor de tip malus și clawback se face cu aprobarea Consiliului de Administrație.
- 8.2. În cazul în care se îndeplinește oricare dintre criteriile de aplicare a Acordului de tip malus, partea Remunerației Variabile ce nu a fost încă plătită Beneficiarului nu va mai fi achitată conform schemei de deferare din Comunicare. Beneficiarul va fi notificat despre aceasta, cu identificarea criteriului care a condus la o asemenea decizie.
- 8.3. În cazul în care se îndeplinește oricare dintre criteriile de aplicare a Acordului de clawback, suma corespunzătoare Remunerației Variabile care a fost plătită Beneficiarului va fi returnată integral, în termen de 5 zile lucrătoare de la data transmiterii de către BRD a

notificării în acest sens. De asemenea, partea de Remunerație Variabilă ce nu a fost încă plătită Beneficiarului nu va mai fi achitată conform schemei de deferare din Comunicare. Beneficiarul va fi notificat despre toate acestea, cu identificarea criteriului care a condus la o asemenea decizie.

BRD – Groupe Société Générale S.A.

Beneficiar,

Prin: [●]

În calitate de: [●]

Semnătura: _____

Semnătura: _____



Employee Name	
Department/Group	
Assessed By	
Date	
Criteria*	Select criteria

Assessment by CPLE	
Compliance Risk Management Expertise & Risk Awareness	
Knowledge on inherent compliance risks of the department's activities	Select Rating
Anticipation, monitoring and mitigation of risks (incl. overdue regulatory/ internal audit/ L2C requested measures)	
Knowledge on regulations	
Compliance Risk Culture and Standards	
Knowledge of the compliance risk management standards & procedures (Including ESG Guidelines)	Select Rating
Adopting risk management standards & culture in day-to-day operations (for example: transparency, professionalism)	
Anticipation, monitoring and mitigation of risks (incl. KYC review realization rate, if the case)	
Promotion of risk culture with staff (if manager) (incl. Staff sanctioned for conduct incidents)	
Attitude towards CPLE	
Courtesy / Respect (incl being respectfull of deadlines related to mandatory trainings)	Select Rating
Willingness to collaborate (cooperation & transparency with CPLE teams)	
Proactivity & Responsiveness regarding incidents escalated by CPLE (incl. Compliance incidents not closed for more than 2 years)	
Promotion of adequate staff behaviour (if manager)	
Overall Risk Rating	Select Rating
Compliance incident or conduct incident? (Y/N)	
Comment **	
Recommendation	

* Only for individual assessment

** Qualitative and quantitative data (when applicable) are mandatory

Give **factual comments** (for example: losses, incidents, breach of limits, fines & penalties, ...)



Employee Name	
Department/Group	
Assessed By	
Date	

Criteria*	Select criteria
-----------	-----------------

Assessment by RISQ

Risk Management Expertise & Risk Awareness	
Knowledge on inherent risks of the department's activities	Select Rating
Anticipation, monitoring and mitigation of risks	
Knowledge on regulations	
Risk Culture and Standards	
Knowledge of the risk management standards & procedures (Including ESG Guidelines)	Select Rating
Adopting risk management standards & culture in day-to-day operations (transparency, professionalism)	
Anticipation, monitoring and mitigation of risks	
Promotion of risk culture with staff (if manager)	
Attitude towards RISQ	
Courtesy / Respect	Select Rating
Willingness to collaborate (Cooperation & transparency with RISQ teams)	
Proactivity & Responsiveness regarding incidents escalated by RISQ	
Promotion of adequate staff behaviour (if manager)	
Overall Risk Rating	Select Rating
Compliance incident /operational risk incident? (Y/N)	

Comment **

Recommendation

* Only for individual assessment

** Qualitative and quantitative data (when applicable) are mandatory

Give **factual comments** (for example: losses, incidents, breach of limits, fines & penalties, ...)