

RAPORT DE REMUNERARE

PENTRU ANUL 2025

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 2025 (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 2025 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 2025, 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 2025 și plătite în cursul anului 2025.

2. PREZENTAREA COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR PENTRU ANUL 2025 ALE DIRECTORILOR NEEEXECUTIVI, MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

La sfarsitul anului 2025, Consiliul de Administrație al BRD a fost format din opt (8) membri .

Membri	Funcție / Rol în Consiliul de Administrație
Jean-Pierre Georges VIGROUX	Președinte Interimar al Consiliului de Administrație al BRD
Maria ROUSSEVA	Membru al Consiliului de Administrație și CEO al BRD
Bogdan Alexandru DRĂGOI	Membru independent al Consiliului de Administrație al BRD
Liliana IONESCU-FELEAGĂ	Membru independent al Consiliului de Administrație al BRD
Valerie Marcelle Paule VILLAFRANCA	Membru al Consiliului de Administrație al BRD
Veronique SCHREIBER LOCTIN	Membru al Consiliului de Administrație al BRD
Mathieu Jacques Paul Michel Mary VEDRENNE	Membru al Consiliului de Administrație al BRD
Didier Albert Yves HAUGUEL	Membru independent al Consiliului de Administrație al BRD

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 2025 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 24 aprilie 2025, a aprobat pentru anul 2025 remunerația fixă individuală lunară pentru directorii neindependenți 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.

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 2025, după cum urmează:

Directorii Independenți Neexecutivi, membri

Jean-Pierre Georges Vigroux	→ 218.274 lei
Bogdan Alexandru Drăgoi	→ 218.274 lei
Liliana Ionescu-Feleagă	→ 218.274 lei
Benoît Jean Marie Ottenwaelter (01.01.2025-06.07.2025)	→ 111.551 lei
Didier Albert Yves, Hauguel (31.07.2025-31.12.2025)	→ 92.424 lei

Directori Neindependenți Neexecutivi, membri

Delphine, Garcin-Meunier (01.01.2025-10.07.2025)	→ 57.499 lei
Valérie Marcelle Paule, Villafranca	→ 109.363 lei
Veronique Schreiber Loctin	→ 109.363 lei
Mathieu Jacques Paul Michel Mary, Vedrenne	→ 109.363 lei

2.2. Remunerația variabilă în anul 2025

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 2025.

3. PREZENTAREA, PENTRU ANUL 2025, A COMPONENTELOR REMUNERAȚIILOR DIRECTORILOR EXECUTIVI, MEMBRI AI COMITETULUI DE DIRECȚIE

La 31.12.2025 Comitetul de Direcție al BRD a fost format din 7 (șapte) directori executivi:

- Maria Rousseva, Director General
- Madalina-Otilia Teodorescu, Director General Adjunct, Retail
- Jean-Philippe Guillaume, Director General Adjunct, Corporate
- Alexandru-Claudiu Cercel-Duca, Director General Adjunct, Piețe Financiare
- Jean-Philippe Talec, Director General Adjunct, Tehnologie si Administrativ, începând cu 18.06.2025
- Vladimir Pojer, Director General Adjunct, Finante si Operatiuni
- Philippe Yves Henri Pierre Marie Thibaud, Director General Adjunct, Risc

În conformitate cu Politica de remunerare, remunerația directorilor executivi în anul 2025 a constat în remunerație fixă și remunerație variabilă.

- (i) **Partea fixă a remunerației** pentru anul 2025 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 2025:**

(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 (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.

Membrii Comitetului de Direcție nu au primit acțiuni sau opțiuni de cumpărare acțiuni în 2025 de la BRD sau de la Société Générale.

3.1. Obiective pentru anul 2025

Obiectivele pentru exercițiul financiar 2025 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:

Colective SG Grup – includ performanța financiară,, angajamentul față de client pentru Directorul General și indicator de risc pentru Directorul General Adjunct risc;

Colective BRD – includ performanța financiară a BRD.

- **Rata de rentabilitate a capitalurilor proprii (ROE)** – obiectiv cantitativ : măsoară rentabilitatea capitalului investit.
- **Raport Cheltuieli operaționale/Venit Bancar Net(C/I)**-obiectiv cantitativ: reprezintă un raport de eficiență care măsoară valoarea cheltuielilor operaționale ca procent din veniturile operaționale.
- **Activele ponderate la risc (RWA)**-obiectiv cantitativ: valoarea activelor Băncii ajustată în funcție de riscul asociat.
- **Venit net bancar (VNB)**-obiectiv cantitativ: calculat ca diferența dintre veniturile operaționale și cheltuieli.
- **OpEx**-obiectiv cantitativ: cheltuielile operaționale.
- **Satisfacția clienților**- obiectiv cantitativ: este măsurată prin utilizarea **Net Promoter Score** în domeniile cheie de activitate ale Băncii – Retail și Corporate. Evoluția numărului de clienți.

Individuale BRD – includ:

- **Group Performance & Efficiency Program** -obiectiv calitativ. BRD Acceleration Program și alte proiecte strategice, incluzând strategia ESG.
- **Evaluarea conformității** cu cerințele reglementare. Implementarea recomandărilor IGAD-obiectiv calitativ.
- **Venit net bancar și costul riscului pentru aria supervizată**– obiectiv cantitativ
- **Cultura și conduita managerială**-obiectiv calitativ: reflectă dezvoltarea culturii manageriale (deschidere la schimbare, simplificare, reziliență, atitudine pozitivă, soluționarea problemelor)

- **Rezultatele Barometrului angajaților BRD-obiectiv calitativ**

Obiectivele **colective** și **individuale** pentru anul 2025 și ponderile acestora sunt următoarele:

2025 Obiective		Maria Rousseva	Jean-Philippe Guillaume	Madalina-Otilia Teodorescu	Alexandru Claudiu Cercel-Duca	Jean-Philippe Talec	Vladimir Pojer	Philippe Yves Henri Pierre Marie Thibaud **
Colective SG Grup*	Include performanța financiară, satisfacerea clientilor	40%	-	-	-	-	-	10%
Colective BRD	Performanța financiară ROE, Cost/Income, Cost of risks in bps, RWA conform 2025 BRD budget (at Kn)	60%	25%	25%	25%	30%	30%	0%
	Angajament fata de clienți– Calitate si satisfacție (Evoluția pozitivă a cotei de piață a portofoliului de credite BRD și a numărului de clienți, NPS Retail și Corporate)	Coeficient ajustare***	20%	20%	20%	20%	20%	10%
Individuale BRD	Programul de performanță și eficiență a grupului (Programul de accelerare BRD și alte proiecte strategice, inclusiv ESG) Remedierea urmare recomandărilor supraveghetorilor (date, modele de reglementare), implementarea recomandărilor IGAD VNB, Costul riscului		40%	40%	40%	35%	35%	50%
	Leadership si oameni include satisfacerea angajaților, cultura excelenței si conduita		15%	15%	15%	15%	15%	30%

*Pentru Directorul General Adjunct Risc numai indicatorul de risc este luat in calcul

**Performanța financiară nu este luată in calcul (specific Kpi pentru DGA Risc). Numai NPS este luat in considerare pentru angajamentul fata de clienți

*** Criteriile de baza pentru ajustare :

1. Managementul costurilor si Programul de performanță și eficiență a grupului
2. Feedback-ul supervisorilor, remedierile solicitate, implementarea recomandărilor IGAD
3. Cultura performanței, conduită și comportament exemplar
4. Angajamentul față de clienți, calitatea experienței clienților și satisfacția clientului

3.2. Gradul de realizare pentru anul 2025 a indicatorilor de performanță a directorilor executivi

Evaluarea anuală a performanței directorilor executivi pentru anul 2025 face obiectul aprobării Consiliului de Administrație în ședința din data de 17.03.2026 , în conformitate cu Politica de remunerare. Obiectivele și nivelurile țintă ale obiectivelor directorilor executivi pentru anul 2025 au fost stabilite de Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Remunerare, în ședința acestuia din 25 iunie 2025.

Gradul de realizare a indicatorilor de performanță, aprobat de Consiliul de Administrație în ședința din data de 17 martie 2026, este prezentat în tabelul de mai jos:

Nume	Funcție	Gradul de realizare a obiectivelor în 2025
Maria ROUSSEVA	Director General	111.6%
Jean-Philippe GUILLAUME	Director General Adjunct, Corporate	98,9%
Madalina-Otilia TEODORESCU	Director General Adjunct, Retail	101,0%
Alexandru-Claudiu CERCEL-DUCA	Director General Adjunct, Piețe Financiare	101,4%
Vladimir POJER	Director General Adjunct, Finanțe și Operațiuni	100,0%
Jean-Philippe TALEC	Director General Adjunct, Tehnologie si Administrativ	101,5%
Philippe Yves Henri Pierre Marie THIBAUD	Director General Adjunct, Risc	101.0%

3.3. Schema de amânare și reținere privind componenta de remunerație variabilă pentru performanța anului 2025

Remunerația variabilă pentru performanța anului 2025, care este atribuită în baza hotărârii Consiliul de Administrație din data de 17.03.2026, la recomandarea Comitetului de Remunerare, va fi plătită în perioada 2026-2032, conform schemei de amânare și reținere de mai jos. Remunerația variabilă acordată pentru anul 2025 nu a depășit 100% din remunerația fixă pentru anul 2025 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 2026	Martie 2026
	20%	BRDTP	Martie 2026	Martie 2027
60% amanat	12%	numerar	Martie 2027	Martie 2027
	12%	numerar	Martie 2028	Martie 2028
	12%	BRDTP	Martie 2029	Martie 2030
	12%	BRDTP	Martie 2030	Martie 2031
	12%	BRDTP	Martie 2031	Martie 2032

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 2025: media ponderată (VWAP) din februarie 2026 ;
- plata bonusului: media ponderată (VWAP) a lunii care precede luna de plată.

3.4. Informații privind remunerația totală acordată pentru 2025 fiecărui director executiv

Pentru 2025, **Maria Rousseva**, Director General, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 2.000.829 lei brut și beneficii în natură în valoare de 63.208 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2025 a fost de 355.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, 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 2025 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 2025, 53,56% din remunerația totală a Directorului General reprezintă remunerație fixă, iar 46,44% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, 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 2025, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2025, **Madalina-Otilia Teodorescu, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.668.152 lei brut și beneficii în natură în valoare de 4.825 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru anul 2025 a fost de 180.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 72.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 108.000 Euro brut.

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 5,0415 Ron/Euro

Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 64,83% din remunerația sa totală reprezintă remunerație fixă, iar 35,17% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, Madalina-Otilia 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 2025, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru anul 2025 **Jean-Philippe Guillaume, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.298.604 lei brut și beneficii¹ în natură în valoare de 563.726 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru anul 2025 a fost de 150.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 60.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 90.000 Euro brut. Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 71,12% din remunerația sa totală reprezintă remunerație fixă, iar 28,88% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, 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 2025, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2025, **Alexandru-Claudiu Cercel-Duca, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.079.771 lei brut și beneficii în natură în valoare de 4.706 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2025 a fost de 150.000 de Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 60.000 de Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 90.000 de Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 58,92% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 41,08% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, Alexandru-Claudiu Cercel-Duca 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 2025, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2025, **Jean-Philippe Talec, Director General Adjunct 18.06.2025-31.12.2025 și Consilier Director General 01.01.2025-17.06.2025**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.354.704 lei brut și beneficii în natură în valoare de 773.203 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

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

² a fost luat în calcul un curs de schimb de 5,0415 Ron/Euro

Remunerația variabilă acordată pentru 2025 a fost de 130.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 52.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 78.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 76,45% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 23,55% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, Jean-Philippe Talec 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 anul 2025, nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2025, **Vladimir Pojer, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 838.295 lei brut și beneficii în natură în valoare de 529.278 lei brut, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru 2025 a fost de 70.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 28.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 42.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 79,49% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 20,51% reprezintă remunerație variabilă².

Pentru anul 2025, 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 anul 2025 nu a fost efectuată nicio modificare a structurii pachetului de remunerare totală.

Pentru 2025, **Philippe Yves Henri Pierre Marie Thibaud, Director General Adjunct**, a primit o remunerație fixă compusă din indemnizație anuală în valoare de 1.175.520 lei brut și beneficii în natură în valoare de 553.908 lei brut¹, care au fost plătite conform Politicii de remunerare.

Remunerația variabilă acordată pentru performanța anului 2025 a fost de 90.000 Euro brut, din care a intrat în drepturi, în martie 2026, pentru suma de 36.000 Euro brut și nu a intrat în drepturi pentru suma de 54.000 Euro brut, a cărei plată a fost amânată. Plata remunerației variabile pentru anul 2025 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 2025, 79,22% din remunerația totală a Directorului General Adjunct reprezintă remunerație fixă iar 20,78% reprezintă remunerație variabilă².

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

² a fost luat in calcul un curs de schimb de 5,0415 Ron/Euro

Pentru anul 2025, 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 2025, 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

Modificari (%) ale remuneratiilor directorilor executivi*	2021	2022	2023	2024	2025
Maria Rousseva, Director General	N/A	N/A	3.5%	14.1%	0%
Madalina-Otilia Teodorescu, Director General Adjunct Retail	N/A	N/A	N/A	0.0%	3.1%
Jean-Philippe Guillaume, Director General Adjunct Corporate**				N/A	-4.6%
Alexandru-Claudiu Cercel-Duca, Director General Adjunct Piete Financiare	9.6%	3.3%	0.0%	4.5%	5.7%
Jean-Philippe Talec, Director General Adjunct Tehnologie si Administrativ					N/A
Philippe Yves Henri Pierre Marie Thibaud, Director General Adjunct Risc	6.3%	10.6%	10.8%	6.8%	4.6%
Vladimir Pojer, Director General Adjunct Finante si Operatiuni					N/A

*comparatie cu anul precedent

**2024vs2025 nu sunt total comparabile pentru ca in 2024 au existat beneficii platite o singură dată (mutare, bilete avion sosire etc)

	2021	2022	2023	2024	2025
Modificari (%) ale remuneratiei medii a angajatilor*	6.5%	14.6%	9.8%	11.4%	8.0%

*) comparatie cu anul precedent

3.6. Performanța BRD în ultimii cinci ani

Pe parcursul anului 2025, în ciuda unui mediu tot mai tensionat, BRD a rămas dedicată sprijinirii clienților și economiei românești, obținând rezultate comerciale dinamice și o performanță financiară rezilientă.

Portofoliul BRD de credite, inclusiv finanțările prin leasing, a crescut cu +13% față de sfârșitul anului 2024. Evoluția creditelor a înregistrat dinamici pozitive atât pe segmentul companiilor, cât și pe segmentul retail, deși a continuat să-și tempereze traiectoria într-un context economic dificil. Creditele acordate companiilor au fost principalul motor al creșterii (+17% an/an), în timp ce creditele nete pe segmentul retail și-au menținut ritmul de două cifre (+10% an/an). Producția de credite pentru persoane fizice a fost de aproximativ 13 miliarde RON, în creștere cu +14%, impulsionată de cererea crescută de credite pentru locuințe.

BRD continuă să se concentreze pe oferirea de soluții de finanțare sustenabile clienților săi, demonstrând angajamentul puternic de a-și sprijini clienții în atingerea obiectivelor. Finanțările sustenabile noi au ajuns la 917 milioane EUR în 2025 (la nivel individual), contribuind la extinderea portofoliului prin includerea unor tranzacții notabile, precum: creditul de tip "club loan" acordat NE Property BV (credit sindicalizat corelat cu obiective de sustenabilitate în valoare de 190 milioane EUR, cu un angajament de 100 milioane EUR din partea BRD), creditul sindicalizat verde acordat Distribuție Energie Oltenia SA (pentru susținerea activităților de distribuție a energiei (1,7 miliarde RON, cu o facilitate de 688 milioane RON acordată de BRD), finanțarea pentru regenerare urbană acordată Rivus Investments (73,5 milioane EUR), și creditul sindicalizat corelat cu obiective de sustenabilitate acordat companiei Autonom Services (300 milioane EUR). BRD și-a extins oferta de produse prin lansarea în 2025 a unui produs de credit corelat cu obiective de sustenabilitate (SLL) dedicat IMM-urilor, o premieră pe piața românească. Parteneriatul strategic dintre BRD și Auchan, dedicat exclusiv furnizorilor Auchan, a fost o altă premieră pe piață în 2025.

Valorificând capabilitățile sale digitale solide, BRD a continuat să îmbunătățească aplicația mobilă YouBRD cu funcționalități care simplifică experiența clienților, precum un nou flux de onboarding mobil pentru persoane fizice, funcția „recomandă unui prieten”, opțiunea multicurrency care eficientizează plățile, rambursarea anticipată parțială a creditelor și posibilitatea de a cumpara titluri de stat Fidelis direct în aplicație. La sfârșitul anului 2025, aplicația a înregistrat 1,87 milioane de utilizatori, în creștere cu +13% față de finalul anului 2024.

Din punct de vedere financiar, creșterea veniturilor BRD, determinate de dezvoltarea solidă a activității, combinată cu controlul strict al costurilor și riscurilor, a condus la un ROE de două cifre, de ~17% și la un raport cost-venit îmbunătățit de 46,4% (-0.73 pp an/an), excluzând impactul taxei 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 rămâne angajată să înregistreze o creștere consistentă prin simplificarea proceselor și inovație continuă, abordând proactiv nevoile clienților pentru a le oferi o experiență îmbunătățită și simplificată.

CIFRE CHEIE

BRD, la nivel individual (RONm)	2025	2024	2023	2022	2021	Evo '25/'24	Evo '24/'23	Evo '23/'22	Evo '22/'21
Venit bancar net	4,219	3,895	3,723	3,289	2,930	+8.3%	+4.6%	+13.2%	+12.3%
Cheltuieli operationale	(2,161)	(1,965)	(1,815)	(1,641)	(1,494)	+10.0%	+8.2%	+10.6%	+9.8%
Profit operational	2,059	1,930	1,908	1,648	1,436	+6.7%	+1.2%	+15.8%	+14.8%
Raport costuri/venituri	51.2%	50.4%	48.8%	49.9%	51.0%	+0.8 pt	+1.7 pt	-1.1 pt	-1.1 pt
Raport costuri/venituri, excl. impozitul pe cifra de afaceri	46.4%	47.1%	n.a.	n.a.	n.a.	-0.7 pt	n.a.	n.a.	n.a.
Profit net	1,499	1,475	1,634	1,286	1,279	+1.6%	-9.8%	+27.1%	+0.5%
Capitaluri proprii	10,152	9,024	8,465	6,577	9,539	+12.5%	+6.6%	+28.7%	-31.1%
Rentabilitatea capitalurilor proprii (ROE)	15.6%	16.9%	21.7%	16.0%	13.5%	-1.2 pt	-4.9 pt	+5.8 pt	+2.5 pt
Rentabilitatea capitalurilor proprii (ROE), excl. impozitul pe cifra de afaceri	17.4%	18.2%	n.a.	n.a.	n.a.	-0.8 pt	n.a.	n.a.	n.a.
Rata de adecvare a capitalului*	25.1%	28.8%	23.0%	24.9%	24.1%	-3.6 pt	+5.8 pt	-2.0 pt	+0.8 pt
Credite si depozite (RON bn)									
Credite nete	53.6	47.4	39.6	35.5	32.2	+13.3%	+19.5%	+11.5%	+10.4%
Depozite	75.5	68.2	62.6	56.9	52.9	+10.7%	+8.9%	+10.1%	+7.6%

*Note:

Rata capitalului total pentru 31 decembrie 2025 este preliminară și include 50% din profitul net din S1 2025. Rata capitalului total la 31 decembrie 2025 și la 31 decembrie 2024 include impactul tratamentelor reglementare temporare (quick-fix), care și-au încetat aplicabilitatea la 1 ianuarie 2026.

Rata capitalului total fara quick-fix a fost de 22,3% la 31 decembrie 2025 și 24,2% la 31 decembrie 2024.

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 2025. Remunerarea a respectat structura și principiile prezentate în Politica de Remunerare pentru toate componentele remunerației.