

## POLITICA DE REMUNERARE

### Obiective generale

Obiectivele principale ale B.C. „Victoriabank” S.A. în domeniul remunerării sunt bazate pe oferirea de șanse egale de promovare și remunerare a tuturor angajaților băncii; orientarea spre performanță prin evaluarea și recompensarea angajaților în conformitate cu performanțele sale, ținând cont de strategia de business, cultura și valorile corporative. Politica este elaborată în concordanță cu obiectivele strategice de dezvoltare pe termen mediu și lung ale băncii, urmărind atât fidelizarea personalului, cât și atingerea criteriilor de rentabilitate ale băncii.

Sistemul de remunerare a muncii din cadrul băncii constă din politica, procesele și măsurile practice, integrate în cadrul acesteia și orientate spre remunerarea personalului băncii în corespundere cu funcțiile îndeplinite, aportul, competențele și costul de piață.

### Principii generale privind remunerarea

Scopul politicii de remunerare este încurajarea performanțelor salariaților (atât cea individuală, cât și cea colectivă), recunoașterea și valorizarea contribuției fiecăruia la rezultatele băncii.

Principiile Politicii de remunerare vizează atât componenta fixă cât și cea variabilă a remunerației întregului personal. Criteriile de evaluare se referă atât la performanța individuală cât și la cea colectivă, în mod specific pentru o durată de timp suficient de mare încât să indice o performanță reală, nu numai din punct de vedere al criteriilor financiare măsurabile dar și prin prisma criteriilor calitative, incluzând cunoștințele privind domeniul de activitate, abilitățile manageriale, eficiența și atitudinea profesională generală, nivelul de angajament și conformitatea cu politicile băncii.

### Remunerația fixă și cea variabilă

Sistemul de remunerare al B.C. „Victoriabank” S.A. cuprinde Remunerația fixă, stabilită în funcție de nivelul de responsabilitate asumat, care constituie o parte relevantă din Remunerația totală și Remunerația variabilă, calculată raportat la atingerea unor obiective stabilite anterior și la gestionarea prudentă a riscurilor. Aceasta se bazează pe proiectarea de stimulente adaptate la interesele pe termen lung ale B.C. „Victoriabank” S.A.

Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei sunt bazate pe criterii predeterminate; sunt non-discreționare, sunt transparente, permanente și non-revocabile; nu pot fi reduse suspendate sau anulate de către Banca și nu depind de performanță.

Remunerația este variabilă când aceasta nu îndeplinește condițiile menționate mai sus privind încadrarea în categoria remunerației fixe.

Partea variabilă se acordă cu respectarea următoarelor principii:

- **Principiul proporțional:** componenta variabilă anuală nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale;

- **Principiul performanțe manageriale:** la măsurarea performanței indicatorilor pe poziții manageriale în vederea stabilirii remunerației, se iau în considerare atât aspecte manageriale individuale, cât și obiectivele unității și ale băncii;
- **Principiul conformității:** respectarea reglementărilor aferente gestionării riscurilor capitalului lichidității etc.
- **Principiul multianual:** evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și ca plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de ciclul de afaceri al băncii și de riscurile specifice activității acesteia;

B.C. „Victoriabank” S.A. își actualizează și îmbunătățește periodic normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

Politică proprie B.C. „Victoriabank” S.A., se supune principiilor Politicii de remunerare a Grupului Financiar Banca Transilvania. Orice modificări și derogări de la politică sunt în competența Consiliului de Administrație VB și respectă prevederile Politicii de remunerare de la nivelul Grupului Financiar Banca Transilvania.

### **Principii privind remunerarea funcțiilor de control**

Remunerația directorilor din funcțiile de: gestionare a riscurilor, conformitate și audit sunt stabilite de către Comitetul de Remunerare la propunerea conducerii Băncii.

Remunerarea funcțiilor de control independente este predominant fixă. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, aceasta are în vedere respectarea principiilor politicii de remunerare, fără ca nivelul acesteia să fie legat de obiectivele bugetare ale băncii sau performanța activităților pe care funcția de control le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor funcției respective (KPI-uri individuale).

### **Principii privind remunerarea Personalului Identificat**

Din punct de vedere al remunerării, persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc au fost denumite „Personal Identificat”, iar identificarea acestora se efectuează în conformitate cu prevederile actelor normative ale BNM și Regulamentul 604/2014 al Comisiei Europene.

Lista „Personalului Identificat”, este revizuită anual sau ori de câte ori este creată o nouă poziție care, conform criteriilor calitative și/sau cantitative prevăzute în Regulamentul 604/2014 al Comisiei Europene și/sau reglementările BNM, are un impact semnificativ asupra profilului de risc al băncii.

### **Principii privind remunerarea membrilor Consiliului de Administrație**

Membrii Consiliului de Administrație beneficiază doar de remunerație fixă, în numerar.

Nivelul remunerației fixe a membrilor Consiliului de Administrație este stabilit cel puțin o dată/an prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor și avizat de către Comitetul de Remunerare și Nominalizare a Băncii Transilvania. Remunerația membrilor CA este garantată acordată acestora fără condiționări sau diminuări/majorări ale nivelului de remunerație ca urmare directă a performanței atinse de către administratori la nivel individual sau de către bancă, într-o anumită perioadă.

## **Principii privind remunerarea membrilor Comitetului de Direcție al Băncii**

Politica de remunerare a conducerii executive este corespunzătoare dimensiunii și organizării Băncii, cât și naturii, ariei și complexității activităților de afaceri.

Prin aplicarea politicii de remunerare, Banca are în vedere retenția și dezvoltarea unui organ de conducere superioară cu cel mai înalt nivel profesional, calități care generează valoare adăugată pentru Bancă, motivarea și încurajarea personalului propriu, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței, asigurând coerența între remunerare și strategia de afaceri, politica de risc, valorile și obiectivele pe termen lung ale Băncii.

Remunerația membrilor Comitetului de Direcție al Băncii va fi stabilită și supravegheată de către Consiliul de Administrație al Băncii și avizată de către Comitetul de Remunerare și Nominalizare a Băncii Transilvania.