

Cerinte de transparenta privind
Politica si practicile de remunerare in cadrul BT Capital Partners (BTCP)
in conformitate cu art. 51 a REGULAMENTUL (UE) 2019/2033

Obiective generale privind remunerarea

Obiectivul principal al Grupului Financiar Banca Transilvania, din care face parte si BTCP, in domeniul remunerarii are in vedere respectarea principiului echitatii, tinand cont de strategia de afaceri si strategia de risc ale societatii, cultura si valorile corporative, interesele pe termen lung si masurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, fara a incuraja asumarea de riscuri excesive si cu promovarea unei administrari viabile si eficiente a riscurilor, inclusiv in ceea ce priveste riscurile referitoare la durabilitate si sustenabilitate.

Politicele si practicile de remunerare aplicate in cadrul societatii nu creeaza stimulente care ar putea determina persoanele relevante sa favorizeze interesul propriu sau interesele firmei in detrimentul potential al clientilor.

BT Capital Partners, dispune de politici si practici de remunerare neutre din punctul de vedere al genului, pentru categorii de personal, inclusiv conducerea superioara, persoanele cu competente pentru asumarea de riscuri, personalul care exercita functii de control si orice angajat care primeste o remuneratie generala cel putin egala cu cea mai mica remuneratie primita de conducerea superioara sau de persoanele responsabile cu asumarea de riscuri, ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societatii sau asupra activelor pe care le administreaza.

Din punct de vedere al remunerarii, persoanele ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului/ societatii au fost denumite "*Personal Identificat*".

Avand in vedere apartenenta BTCP la Grupul BT, avem doua categorii de personal identificat :

- „*Personal Identificat la nivelul GFBT*” care expun Grupul BT la riscuri, identificarea acestora se efectueaza in conformitate cu prevederile Regulamentului nr. 923/2021 al Comisiei Europene
- “*Personalului Identificat la nivelul BTCP*” care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al BTCP – identificat in conformitate cu prevederile din Ghidul privind politicile solide de remunerare si incadrarea in criteriile calitative și cantitative prevăzute în Regulamentului Delegat UE nr. 2021/2154 al Comisiei Europene

Societatea a infiintat un Comitet de Remunerare si Nominalizare, format din membri ai Consiliului de Administratie BTCP, cu rol consultativ privind politicile si practicile de remunerare, stimulentele create pentru administrarea riscului, capitalului si lichiditatii.

Principii fundamentale privind remunerarea

Principiile fundamentale care stau la baza politicii de remunerare in cadrul BTCP sunt:

- generare de performanta pe termen lung;
- atragerea si mentinerea celor mai buni profesionisti;
- recompensarea nivelului de responsabilitate si a istoricului profesional;
- asigurarea profitului BTCP si competitivitatea acesteia din urma;
- asigurarea transparentei in ceea ce priveste norma de remunerare;
- respectarea intereselor clientilor.

Sistemul de remunerare al BTCP are în vedere o administrare viabilă a riscurilor, inclusiv a riscului de conduită așa cum este definit în reglementările interne aplicabile, astfel încât BTCP asigure o legătură puternică între remunerație și performanță, în condițiile respectării intereselor.

Cadrul intern privind remunerarea sustine societatea în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile.

Remuneratia totala si performanta

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile de remunerare, există două tipuri de remunerație acordată: fixă (salariu de bază) și variabilă.

În cazul în care remunerația este corelată cu performanța, suma remunerației totale se bazează pe o combinație a evaluării performanței individuale, precum și a rezultatelor generale ale societății, iar la evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criteriile financiare, cât și criteriile non-financiare, cum ar fi: cunostintele acumulate/calificările obținute, competențele și abilitățile profesionale, dezvoltarea personală, conformarea cu sistemele și controalele societății, implicarea în strategiile de afaceri și în politicile semnificative și contribuția la performanța echipei.

Evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanță pe termen lung și că plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de ciclul de afaceri al BTCP și de riscurile specifice entităților acestuia.

În cazul *Personalului Identificat*, la stabilirea părții variabile a remunerației anuale, se are în vedere limitarea asumării excesive a riscurilor. Astfel, obiectivele anuale stabilite de Consiliul de Administrație includ indicatori care să descurajeze asumarea excesivă a unor riscuri.

Remunerarea funcțiilor de control independente este predominant fixă. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, nivelul acesteia nu este legat de obiectivele bugetare ale societății sau performanța activităților pe care funcția de control le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de funcțiile respective.

La elaborarea sau reevaluarea politicilor și practicilor de remunerare, BTCP se asigură că raportul dintre componentele fixe și cele variabile ale remunerației este adecvat, pentru a ține seama de interesele clienților lor: remunerația variabilă ridicată, bazată pe criterii cantitative, poate crește concentrarea persoanei relevante asupra castigurilor pe termen scurt, și nu asupra interesului clienților.

Plățile referitoare la încetarea anticipată a unui contract reflectă performanța obținută în timp și sunt proiectate într-o modalitate care să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională.

Politica de pensionare este aliniată la strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale BTCP.

Criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și ajustarea la riscuri :

- Atingerea țintei de profit brut;
- Menținerea unei lichidități optime, cu păstrarea valorii indicatorului lichiditate la limita apetitului de risc asumat;
- Menținerea unui nivel al ratei fondurilor proprii conform Procesului Intern de Adecvare a Capitalului la Riscuri;
- Încadrarea profilului de risc general al societății în apetitul la risc asumat

Măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile

Evaluarea periodică a modului în care stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor se va

realiza conform cadrului intern de reglementare, cu luarea în considerare a unor indicatori relevanți de risc.

În cadrul analizei efectuate se va avea în vedere ca nici unul dintre indicatori să nu atingă pragurile de alertă/avertizare definite în reglementările interne privind administrarea riscurilor.

Portofoliul de bonusuri și remunerația variabilă sunt stabilite pe baza unei evaluări de performanță și a riscurilor asumate de către BTCP.

Ajustarea la riscuri înainte de acordare (ajustarea ex-ante), se bazează pe indicatori de risc și asigură faptul că remunerația variabilă este aliniată integral cu riscurile asumate.

Ajustările ex-post (ulterior stabilirii nivelului remunerației) la riscuri, reprezintă mecanisme de aliniere la riscuri prin intermediul cărora BTCP însuși ajustează remunerația angajatului prin metode ca acordurile de tip *malus* sau de tip *clawback* și sunt întotdeauna legate de performanță sau riscuri și apar ca urmare a analizei efectuate pentru a certifica faptul că ajustările ex-ante la riscuri au fost suficiente, în măsura în care au existat, sau dacă au apărut noi riscuri sau au apărut pierderi neașteptate.

Raporturile dintre remunerația fixă și cea variabilă

Remunerația totală anuală a categoriei de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății este formată dintr-o componentă fixă și o componentă variabilă care nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale.

La elaborarea sau reevaluarea politicilor și practicilor de remunerare, BTCP se asigură că raportul dintre componentele fixe și cele variabile ale remunerației este adecvat, pentru a ține seama de interesele clienților lor: remunerația variabilă ridicată, bazată pe criterii cantitative, poate crește concentrarea persoanei relevante asupra castigurilor pe termen scurt, și nu asupra interesului clienților.

Principali parametri și fundamentarea alcătuirii componentei remunerației variabile

Măsurarea performanței utilizate pentru a calcula componentele remunerației variabile sau portofoliile de componente ale remunerației variabile include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare costul capitalului și lichiditatea necesară.

Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul societății ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare.

Cel puțin 50% din remunerația variabilă anuală legată de performanța Personalului Identificat la nivel de GFBT este plătită în acțiuni emise de către societatea mamă Banca Transilvania.

Politica de amânare

În condițiile îndeplinirii criteriilor necesare intrării în drepturi, politica de amânare pentru *Personalul Identificat* este următoarea:

- În cazul în care condițiile de excludere de la amânare și plata în instrumente nu sunt îndeplinite, o parte substanțială și care reprezintă, în toate cazurile, cel puțin 40% din componenta variabilă a remunerației totale este amânată pe o perioadă de 4 ani și este corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia și activitățile personalului în cauză;
- până la 100 % din remunerația variabilă totală poate face obiectul acordurilor de tip *malus* sau de tip *clawback*;
- Membrii *Personalului Identificat* intră în drepturile aferente remunerației datorate potrivit acordurilor de amânare nu mai rapid decât ar intra pe o bază proporțională;
- *Personalului Identificat* îi este plătită sau acesta intră în drepturile aferente remunerației variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remunerația variabilă poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a societății în ansamblu și dacă poate fi justificată în

conformitate cu performanță societatii, a structurii în care se desfășoară activitatea și a angajatului în cauză

Atunci când evaluează dacă baza de capital este solidă, BTCP ține seama de fondurile sale proprii și de cerințele de fonduri proprii. BTCP va evalua impactul remunerației variabile – în planificarea capitalului și lichidităților și în procesul general de evaluare a adecvării capitalului intern.

Derogari în conformitate cu articolului 32 alineatul (4) litera (a) și (b) a Directivei (UE) 2019/2034

Având în tipologia și nivelul riscurilor la care este expusă societatea, nu se aplica prevederile legislative privind amanarea și intrarea în drepturi, structura remunerației variabile, BTCP încadrându-se în derogarea menționată la articolului 32 alineatul (4) litera (b) :

(a) activele bilanțiere și extrabilanțiere ale societatii au în medie o valoare mai mică sau egală cu 100 de milioane EUR în perioada de patru ani imediat anterioară unui exercițiu financiar dat (media simplă a activelor la sfârșitul celor patru exerciții financiare precedente) ;

(b) remunerația variabilă anuală a unei persoane nu depășește 50 000 EUR și nu reprezintă mai mult de un sfert din remunerația anuală totală a persoanei respective.

fiind incident în acest context principiul proporționalității și nematerialității riscului așa cum este definit în reglementările aplicabile și conform practicilor de remunerare de la nivelul Grupului BT.

Remunerația totală a Directorului General, Directorilor Generali Adjuncti ai BTCP, este formata din parte fixă acordată conform prevederilor contractului de mandat semnat cu BTCP și parte variabilă, care poate fi acordată atât în lei, cât și în acțiuni TLV, cuantumul și modalitatea de plată ale acestora fiind aprobate de către Consiliul de Administrație al BTCP.

În cazul remunerației fixe la „alte forme” pot fi incluse tichete de masă, cotizatii la pilonul 3 de pensii facultative, asigurare medicală, abonament medical.

În cazul remunerației variabile la „alte forme” pot fi incluse prime de sărbători legale.

Informatii cantitative agregate

Cuantumul remunerației platite pentru anul 2025:

Categorie personal	Nr. pers.	REMUNERATIE TOTALA (lei brut)	REM. FIXA (lei brut)	Din care în numerar (lei brut)	Din care în acțiuni TLV (cval lei brut)	Din care alte forme (cval. lei brut)	REM. VARIABILA (lei brut)	Din care în numerar (lei brut)	Din care în acțiuni TLV (cval lei brut)	Din care alte forme (cval lei brut)
Consiliul de administrație	3	399,996	399,996	399,996	-	-	-	-	-	-
Conducerea executivă + personal identificat	5	3,131,918	2,496,938	2,481,405	-	15,533	634,980	111,112	522,268	1,600

- nu s-au platit remunerații variabile garantate;
- nu au fost efectuate plăți compensatorii;
- nu au existat plăți în avans sau amante;
- nu au existat persoane a căror remunerație să fie mai mare de 1 mil. euro.

Politica de remunerare este revizuită și actualizată anual sau ori de câte ori situația BTCP ori conjuncturile externe o impun, cel puțin în următoarele situații: modificări ale strategiei de afaceri, ale planului de desfășurare a activității, ale mediului în care își desfășoară activitatea sau ale oricărui alt factor care are un efect semnificativ asupra situației financiare a BTCP.

Data: 30 mai 2026