

Informații referitoare la politica și practicile de remunerare pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al TECHVENTURES BANK S.A.

Politica de remunerare trebuie să prevadă stabilirea și calcularea remunerațiilor pentru personalul Băncii, astfel încât acestea să respecte obiectivele strategiei de afaceri și strategiei de risc ale **TECHVENTURES BANK S.A.**, cultura și valorile organizației, interesele pe termen lung ale Băncii, interesele pe termen lung ale acționarilor și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese și să nu încurajeze asumarea de riscuri excesive, iar practicile de remunerare trebuie să fie aliniate la apetitul de risc general al **TECHVENTURES BANK S.A.**

Identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al TECHVENTURES BANK S.A.

Se consideră că membrii personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Băncii în cazul în care este îndeplinit oricare dintre următoarele **criterii calitative**, pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar:

- i. Membrul personalului este membru al funcției de conducere a organului de conducere al Băncii;
- ii. Membrul personalului este membru al funcției de supraveghere a organului de conducere al Băncii;
- iii. Membrul personalului răspunde în fața organului de conducere pentru activitățile desfășurate în cadrul funcției independente de administrare a riscurilor, a funcției de conformitate sau a funcției de audit intern;
- iv. Membrul personalului conduce o funcție cu responsabilități în materie de drept, finanțe, inclusiv aspecte fiscale și bugetare, resurse umane, politica de remunerare, tehnologia informației sau analiză economică;
- v. Membrul personalului este responsabil de gestionarea anumitor categorii de riscuri (riscul de credit și riscul de contrapartidă, riscul rezidual, riscul de concentrare, riscul din securitizare, riscul de piață, riscul de rată a dobânzii rezultat din activități din afara portofoliului de tranzacționare, riscul operațional, riscul de lichiditate, riscul efectului de levier excesiv).

Se consideră că membrii personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Băncii în cazul în care este îndeplinit oricare dintre următoarele **criterii cantitative**:

- vi. Membrul personalului a primit o remunerație totală în valoare de echivalentul a 500000 EUR sau mai mult în cursul exercițiului financiar anterior;
- vii. Membrul personalului se numără printre cei 0,3 % din angajați (număr rotunjit la următorul număr întreg) care au primit cele mai mari remunerații totale în exercițiul financiar precedent;
- viii. Membrul personalului a primit în cursul exercițiului financiar anterior o remunerație totală care este egală cu sau mai mare decât cea mai mică remunerație totală acordată în exercițiul financiar în cauză unui membru al eșalonului superior de conducere sau care îndeplinește oricare dintre criteriile cantitative de mai sus. Membrii eșalonului superior de conducere sunt persoanele fizice care exercită funcții de conducere în cadrul Băncii și care sunt împuternicite cu activitatea de conducere curentă a Băncii, respectiv Directorul General și Directorii Generali Adjuncți.

La ultima analiza (care se efectuează cel puțin anual), a fost identificat prin evaluarea autorității și responsabilității conferite personalului Băncii și a criteriilor cantitative, un număr de 19 membri ai personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Băncii, astfel:

- a) 4 membri ai Consiliului de Administrație al **TECHVENTURES BANK S.A.** (administratorii neexecutivi);
- b) 3 membri ai Comitetului de Conducere (Director General și doi Directori Generali Adjuncți);
- c) 3 responsabili pentru activitățile desfășurate în cadrul funcției independente de administrare a riscurilor, a funcției de conformitate și a funcției de audit intern;
- d) 9 deținători ai unor funcții cu responsabilități în materie de drept, finanțe, resurse umane, creditare, tehnologia informației, comercial, trezorerie, operațiuni, din cadrul Centralei Băncii;

Creșterea numărului de membri ai personalului identificat, de la 18 la 19, a fost determinată de creșterea numărului administratorilor neexecutivi.

Remunerația personalului identificat

Structura remunerației personalului identificat este următoarea:

Membrii personalului identificat	Tip remuneratie		Raportul maxim dintre remuneratia variabila si remuneratia fixa	Modalitatea de acordare a remuneratiei variabile				Condițiile de plata ale remuneratiei variabile
	Remuneratie fixa	Remuneratie variabila		Componenta remuneratiei variabile	Baza de plată	Modalitate de plată		
Membrii Consiliului de Administratie	Da	Nu	0%	N/A				N/A
Membrii Comitetului de Conducere	Da	Da	100%	20%	Anul pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A)	Integral	În anul următor celui pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A+1)	<ul style="list-style-type: none"> Realizarea obiectivelor individuale Realizarea bugetului Băncii
				80%	Anul pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A)	Amânat	25% anul I (A+2)	
							25% anul II (A+3) 50% anul III (A+4)	
Membrii personalului aferent functiilor de control	Da	Nu	0%	N/A				N/A
Alti membrii ai personalului identificat	Da	Da	100%	20%	Anul pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A)	Integral	În anul următor celui pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A+1)	<ul style="list-style-type: none"> Realizarea obiectivelor individuale Realizarea bugetului Băncii
				80%	Anul pentru care s-a efectuat evaluarea performanței (A)	Amânat	25% anul I (A+2)	
							25% anul II (A+3) 50% anul III (A+4)	

În cazurile în care este prevăzută posibilitatea de acordare a unei remunerații variabile, principiile pe care se bazează stabilirea acesteia sunt următoarele:

- i. recompensarea ca urmare a evaluării personalului se va face astfel încât să nu se încurajeze asumarea excesivă a riscurilor și obținerea de rezultate bune pe termen scurt cu implicații negative pe termen lung;
- ii. acordarea de stimulente se va face corelat cu performanța;
- iii. se va asigura un raport adecvat între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale, cu aplicarea principiului potrivit căruia componenta variabilă nu trebuie să depășească 100% din componenta fixă a remunerației totale pentru fiecare angajat. Raportul efectiv trebuie calculat ca sumă a tuturor componentelor variabile ale remunerației ce ar putea fi acordată ca un maxim într-un an de performanță dat (inclusiv sume acordate pentru perioade de acumulare multianuale), împărțită la suma tuturor componentelor fixe ale remunerației ce va fi acordată cu privire la același an de performanță.

Pentru determinarea performanței vor fi aplicate metodele de măsurare și criteriile de performanță specifice fiecărei structuri organizatorice conform prevederilor Politicii de remunerare și Metodologiei privind managementul performanței angajaților Băncii.

Anual, Consiliul de Administrație, la propunerea Comitetului de Conducere va decide asupra posibilităților efective de plată a remunerației variabile, conform structurii și principiilor de mai sus. Astfel, în cazul în care plata remunerației variabile totale ar limita capacitatea Băncii de a-și întări baza de capital ori în cazul în care se înregistrează o performanță financiară redusă sau negativă la nivelul Băncii, organul de conducere al Băncii poate decide:

- i) reducerea considerabilă a remunerației variabile totale, luându-se în considerare atât remunerația curentă, cât și reducerile plăților aferente sumelor convenite, determinate anterior;
- ii) amânarea cu un an a remunerației variabile convenite pentru anul respectiv, prin aplicarea unor acorduri de tip „malus”. Această măsură poate fi aplicată și pentru întreaga perioadă de amânare a remunerației variabile. De asemenea, pot fi aplicate și acorduri de tip „clawback”, atunci când membrul de personal identificat a contribuit semnificativ la performanța financiară redusă sau negativă și în cazurile de fraudă sau altă conduită cu intenție sau neglijență gravă care au dus la pierderi semnificative. Acordurile de tip „malus” sau „clawback” se pot aplica pentru până la 100% din remunerația variabilă totală. În cazul în care un acord de tip „malus” nu poate fi aplicat decât în momentul intrării în drepturi cu privire la plata amânată, Banca poate alege, atunci când este posibil, să aplice un acord de tip „clawback” după plata sau intrarea în drepturi cu privire la remunerația variabilă. Acordurile de tip „malus” și „clawback” trebuie să conducă la o reducere a remunerației variabile, atunci când este cazul. În niciun caz o ajustare explicită ex-post la riscuri nu poate conduce la o creștere a remunerației variabile acordate inițial sau, în cazul în care un acord de tip „malus” sau „clawback” a fost deja aplicat în trecut, la o creștere a remunerației variabile reduse.

Pentru fiecare perioadă de acumulare se vor determina portofolii de bonusuri printr-o abordare de tip „de la bază la vârf”, iar portofoliul de bonusuri general la nivelul Băncii se va determina ca sumă a acestor portofolii.

Intrarea în drepturile remunerației variabile va avea loc o singură dată pe an, pentru a asigura o bună evaluare a riscurilor înainte de aplicarea ajustărilor ex-post.

Atunci când determină portofoliul general de remunerație variabilă care poate fi acordată pentru anul respectiv și valoarea remunerației variabile care va fi plătită sau în drepturile căreia se va intra în respectivul an, Banca trebuie să ia în considerare și următoarele cerințe:

- Banca trebuie să cuprindă impactul remunerației variabile - atât cele sumele plătite imediat (în avans), cât și cele amânate - în planificarea capitalului și lichidităților sale și în procesul său general de evaluare a adecvării capitalului intern.
- Remunerația variabilă totală acordată de Bancă nu trebuie să limiteze capacitatea acesteia de a menține sau restabili o bază solidă de capital pe termen lung și trebuie să ia în considerare interesele acționarilor și ale depunătorilor. Astfel, remunerația variabilă nu trebuie acordată sau plătită când efectul ar fi în

detrimentul menținerii unei baze sănătoase de capital. În cazul în care Banca nu are o bază sănătoasă de capital / soliditatea bazei de capital este în pericol, Banca trebuie să ia următoarele măsuri cu privire la remunerația variabilă:

- a) reducerea portofoliului de bonusuri variabile, incluzând posibilitatea de a-l reduce la zero;
- b) să folosească profitul net pentru anul respectiv și eventual pentru anii următori pentru a consolida/întări baza de capital; nu trebuie să se compenseze nicio reducere a remunerației variabile făcută pentru a asigura o bază sănătoasă de capital, în anii următori sau prin alte plăți, mecanisme sau metode care duc la o eludare a acestei prevederi.

Banca nu trebuie să ofere compensație pentru nicio reducere sau restructurare a remunerației variabile.

La încetarea raporturilor de muncă din inițiativa Băncii, înainte de termenul prevăzut în contractele de muncă, Banca nu acorda plăți compensatorii.

La încetarea raporturilor de muncă cu ocazia pensionării, Banca nu acordă alte remunerații angajaților săi (cu excepția compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat).

Consiliul de Administrație trebuie să determine și să supravegheze remunerarea membrilor Comitetului de Conducere și să supravegheze în mod direct remunerarea coordonatorilor funcțiilor de control independente, respectiv funcțiile de administrare a riscurilor, conformitate și audit intern.

Consiliul de Administrație și Comitetul de Conducere trebuie să conlucreze îndeaproape și să se asigure că politica de remunerare promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor. Consiliul de Administrație este răspunzător de adoptarea și menținerea politicii de remunerare și de monitorizarea implementării acesteia pentru a se asigura că este pe deplin funcțională în forma în care a fost elaborată.

Consiliul de Administrație are în competența de aprobare orice excepții semnificative ulterioare acordate unui membru al personalului sau modificări ale politicii de remunerare și trebuie să examineze cu atenție și să monitorizeze efectele acestora.