

Politica de remunerare OTP Bank S.A

(1) Obiectivul principal al Băncii, prin aplicarea prevederilor politicii de remunerare, este să creeze o structură de recompense care să alinieze obiectivele individuale ale personalului Băncii cu obiectivele strategice de afaceri, astfel încât echipa de oameni motivați susține atingerea obiectivelor majore setate de acționari.

(2) Politicile de remunerare sunt aprobate și monitorizată implementarea lor de către Consiliul Băncii. Asigurarea corespunderii principiilor generale cu strategia de afaceri a băncii este responsabilitatea Comitetului de Remunerare.

(3) Pentru a susține strategia de dezvoltare durabilă a băncii, politica de remunerare este bazată pe principiile generale care țin de:

- a) Alinierea la cultura și valorile corporative definite de echipa Băncii, reprezintă strategia de dezvoltare și interesele de durată ale Băncii și OTP Group;
- b) Stabilirea și aplicarea unei strategii de administrare prudentă a riscurilor astfel încât să nu se favorizeze asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul acceptat de Bancă;
- c) Cadrul de remunerare asigură corelarea obiectivelor angajaților cu obiectivele pe termen lung ale Băncii și încorporează măsuri de evitare a conflictelor de interese;
- d) Cadrul de remunerare al Băncii este consecvent cu cadrul de remunerare al OTP Group, cu respectarea cadrului legal și de reglementare locală;
- e) Banca aplică niveluri diferențiate de venituri aliniate contribuției rolului îndeplinit de către salariat, clasificarea riscurilor, ierarhia organizațională și natura funcției;
- f) OTP Bank SA corelează remunerația totală cu performanța atinsă, care se evaluează într-un sistem anual de evaluare a performanței care se bazează pe indicatori calitativi și cantitativi, setați și evaluați la nivel individual, a unității organizaționale, precum și ține cont de performanțele Băncii și OTP Group în ansamblu;
- g) Componenta remunerației fixe reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici flexibile privind componentele remunerației variabile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nicio componentă a acesteia;
- h) Remunerația variabilă nu poate depăși 100% din remunerația fixă anuală în anul financiar raportat, valabil pentru personalul Băncii. Nu reprezintă un angajament al Băncii și poate fi redusă la zero în cazul unei performanțe negative sau reduse ale OTP Group, a Băncii, a unității organizaționale sau la nivel individual;
- i) Stabilește principiile și practicile de remunerare specifice salariaților implicați direct sau indirect în vânzarea și furnizarea de produse și servicii bancare pe segmentul retail și non-retail, inclusiv recuperarea creanțelor, cu scopul de a susține strategia de creștere comercială a Băncii;
- j) Pachetele de remunerare a membrilor organului executiv, a personalului funcțiilor cheie (conform prevederi BNM), precum și pentru șefii funcțiilor de control intern sunt supuse aprobării la Consiliul Băncii;
- k) Plăți extraordinare pot fi făcute în moduri excepționale și în scopul de a suporta interesele imediate ale Băncii în situațiile neprevăzute;
- l) Orice plăți legate de încetarea raportului de muncă trebuie să reflecte performanțele anterioare obținute și nicio plată nu poate fi legată de rezultate nerealizate.

(4) Pachetele de remunerare la OTP Bank SA sunt formate din:

- a) remunerația monetară: remunerarea fixă (ex. salariul) și remunerarea variabilă (bonus), prime, indemnizații, plăți extraordinare;
- b) beneficiile nemonetare: tichete de masă, servicii și produse la prețuri preferențiale, asigurarea de viață și accidente, alte beneficii.

(5) Remunerația se bazează pe performanța individuală, a unității organizaționale, performanța Băncii și OTP Group în ansamblu.

(6) Performanța individuală este evaluată având în vedere atât criteriile financiare, cât și nefinanciare (precum aptitudini-competențe, abilități manageriale, comportamentale, integritate, etc.).

(7) Remunerația totală reprezintă nivelul individual agreeat de angajator și angajat și reprezintă informație confidențială care este tratată conform prevederilor legislației și reglementărilor interne în vigoare;

(8) Remunerația variabilă (în special bonusul) se stabilește și se plătește ținând cont de următoarele principii și reguli:

- a) Partea variabilă reflectă performanțele sustenabile și adaptate la risc ale salariatului, precum și performanțele care depășesc ceea ce este necesar pentru realizarea atribuțiilor sale prevăzute în fișa funcției, ca parte a

contractului de muncă. Reprezintă partea din remunerația totală care îi motivează pe angajați să își îndeplinească munca într-un mod care să țină seama de obiectivele și interesele angajatorului și care le permite să beneficieze din urma rezultatelor înregistrate de angajator și la nivel individual;

- b) Remunerația variabilă totală nu trebuie să limiteze capacitatea Băncii de a-și consolida baza de capital. Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată (pentru categoriile de personal care au stabilite aceste condiții), se plătește numai dacă este viabilă în funcție de situația financiară a Băncii în ansamblul său și este justificată de performanța Băncii, a unității organizaționale și a persoanei în cauză;
- c) Remunerația variabilă este supusă unei evaluări preliminare și ulterioare a riscurilor, fiind legată de realizarea obiectivelor la nivelul Băncii, unitate organizațională și individual.
- d) Banca nu va compensa nici o reducere a remunerării variabile realizate ca urmare a asigurării unei baze solide de capital (conform prevederilor legislației aplicabile și cerințelor autorităților de reglementare și/sau deciziilor Băncii/OTP Group) în anii următori sau prin alte metode;
- e) Plata remunerației bazată pe performanță și termenul limită al deciziilor care influențează determinarea sumei plătibile sunt aliniate cu ciclul de afaceri al Băncii și al OTP Group. Plata este acordată la sfârșitul perioadei de acumulare și se bazează pe rezultatele procesului de evaluare a performanței;
- f) Niciun salariat nu va avea dreptul la remunerație bazată pe performanță dacă ea/el nu desfășoară nicio activitate la locul său de muncă și, în absența unei activități efective, nu cooperează la atingerea obiectivelor stabilite. În absența unei activități (performanțe) efective, salariatul nu va avea dreptul la remunerare bazată pe performanță chiar dacă obiectivele la nivel de entitate care i-au fost alocate au fost îndeplinite cu eforturile suplimentare ale colegilor săi, fără cooperarea sa.

(9) OTP Bank SA, în calitate de membru al Grupului bancar OTP, în conformitate cu prevederile politicii de remunerare a OTP Group și ale Regulamentului Băncii Naționale a Moldovei privind cadrul de administrare a activității băncilor, are stabilite modalitățile de apreciere a performanței personalului Băncii care are un impact semnificativ asupra profilului de risc, în limitele capacității de toleranță la risc a Grupului OTP și care contribuie la rezultatele Băncii și a Grupului OTP, precum și modalitatea de oferire a stimulentei pentru performanță.

(10) Membrii personalului identificat în raport cu OTP Group sunt clasificați în felul următor:

- a) **nivel consolidat** (la nivel de grup) include membrii personalului a căror activitate profesională are un impact semnificativ asupra profilului de risc al întregului grup OTP;
- b) **nivel sub-consolidat** include membrii personalului, a căror activitate profesională are un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului format din companiile deținute direct de OTP Bank Plc;
- c) **nivel local** include membri ai personalului a căror activitate profesională are un impact semnificativ doar asupra profilului de risc al Băncii.

(11) Politica de remunerare a Grupului bancar OTP se aplică proporțional în funcție de cele trei niveluri (pct.10) ale impactului asupra profilului de risc, astfel:

- a) la nivel local, se aplică așa-numita atribuire de acțiuni virtuale, ajustate la prețul de piață al acțiunilor ordinare OTP, cu condiția că legislația locală permite;
- b) la nivel consolidat, 60% din remunerația bazată pe performanță se plătește amânat, iar pentru personalul identificat la nivel local, plata amânată va fi de 40% din remunerația bazată pe performanță, cu condiția ca remunerația totală a persoanei să nu depășească suma de 180000 EUR;
- c) la nivel consolidat, 50% din partea pe bază de acțiuni pe termen scurt (neamânată) a remunerației bazate pe performanță va fi reținută timp de un an;
- d) nu se aplică regulile de amânare și de plată în acțiuni pentru pozițiile identificate la nivel local, dacă remunerația anuală bazată pe performanță nu depășește 50.000 EUR, cu condiția ca raportul dintre remunerația bazată pe performanță și remunerația totală nu depășește 25%.
- e) dreptul de a primi tranșele amânate este examinat pe baza unei evaluări a criteriilor adecvate pentru măsurarea prudenței de funcționare și a riscurilor individuale legate de activitățile în cauză.

(12) Auditul intern asigură, cel puțin o dată pe an, o revizuire independentă cu privire la elaborarea, implementarea și efectele Politicii de remunerare a Băncii, a căror rezultate sunt validate de Consiliul Băncii.