

## 1. POLITICA DEREMUNERARE

### 15.1 Descrierea politicii de remunerare

Politicile de remunerare ale Bancii sunt reprezentate de Politica de resurse umane, Politica de compensatii si Regulamentul de Remunerare - compensatii si beneficii.

Politicile de remunerare ale Bancii sunt aprobate de Consiliul de Supraveghere al Bancii, la recomandarea Comitetului de Remunerare si sunt accesibile tuturor angajatilor. Comitetul de Remunerare este un comitet consultativ, responsabil de pregatirea deciziilor privind remunerarea care trebuie luate de organul de conducere.

Comitetul de Remunerare al Bancii a fost infiintat de Consiliul de Supraveghere si este alcatuit din 3 membri alesi dintre membrii Consiliului de Supraveghere. Presedintele Comitetului de Remunerare este numit de Consiliul de Supraveghere.

In 2021, Comitetul de Remunerare a avut urmatoarea structura:

Nr. Crt.	Comitetul de Remunerare	Functia	Evolutia în 2021
1	PASQUALE GIAMBOI	Presedinte	01.01.2021 – 21.12.2021
	HÜSEYİN FAİK AÇIKALIN	Membru	
	LUBOSLAVA URAM	Membru	

In 2021, Comitetul de Remunerare a fost convocat in 5 sedinte periodice si extraordinare.

In conformitate cu prevederile Regulamentului BNR nr 5/2013, practicile de remunerare pentru membrii organului de conducere si personalul identificat sunt reglementate printr-o politica distincta - Politica privind structura, compozitia, evaluarea adecvarii si remunerarea membrilor organului de conducere, precum si evaluarea adecvarii persoanelor care detin functii cheie.

Banca asigura alinierea dintre politicile de remunerare si profilul de risc prin politici ce sustin managementul riscului, prin procese riguroase de guvernanta si prin definirea planurilor de compensare corelate cu apetitul pentru risc, orizontul de timp si comportamentul individual.

UniCredit foloseste un mix de compensare format din remuneratie fixa si remuneratie variabila.

Procesul de evaluare face obiectul unui regulament separat care stabileste etapele acestui proces, criteriile de evaluare si creeaza un cadru standardizat de desfasurare a evaluarilor.

Conform Regulamentului de Remunerare - compensatii si beneficii, acordarea bonusului de performanta este aprobata de catre Directoratul Bancii, luand in considerare criteriile precum:

- Performanta financiara a Grupului UniCredit;
- Rezultatul intregului Grup si al Bancii;
- Performanta echipei/ departamentului din care angajatul face parte;
- Performanta individuala sustenabila a angajatului.

Remuneratia variabila poate fi ajustata si chiar redusa la zero (clauza *malus*) in cazul in care criteriile de performanta la nivelul intregului Grup si la nivelul bancii nu sunt indeplinite.

Remunerarea performantei are in vedere atat performanta individuala, cat si pe cea colectiva, in acest sens stabilindu-se atat obiective individuale, cat si obiective colective.

Reguli generale de stabilire a obiectivelor:

- Parte din obiective sunt selectate astfel incat sa contribuie la sustenabilitatea rezultatelor;
- Criteriile de performanta in afaceri sunt ajustate la risc;
- Criteriile individuale de evaluare a performantei includ evaluarea competentelor, a respectarii valorilor Grupului si a obiectivelor stabilite;
- Exista cel putin un indicator care sa duca la consolidarea culturii riscului si controlului corespunzator;
- Exista un raport adecvat intre obiectivele financiare si nonfinanciare.

Criteriile luate in calcul la stabilirea remuneratiei variabile a functiilor independente de control – Audit Intern, Managementul Riscului si Conformitate – nu sunt unele care tin de indeplinirea unor obiective financiare sau de performanta activitatilor pe care le monitorizeaza si controleaza.

La nivel individual, criteriile de evaluare includ elemente calitative si cantitative. Printre cele calitative se numara calificariile obtinute de salariat, conformarea cu sistemele si cadrul de reglementare reprezentat de procedurile interne ale Bancii, implicarea in actiuni sau proiecte semnificative si contributia la performanta echipei.

In plus fata de cele mentionate mai sus, sunt folosite si criterii prudentiale pentru ajustarile de risc, cum ar fi costul capitalului si venitul de dupa provizionare.

Pachetul de remunerare al persoanelor cu functii cheie de conducere cuprinde atat elemente fixe, cat si elemente variabile, in scopul obtinerii unui echilibru si un instrument de motivare si retentie:

- Componenta fixa a remuneratiei compenseaza rolul indeplinit de persoana si reflecta experienta si competentele necesare pozitiei respective, precum si nivelul de excelenta demonstrat si contributia totala la indeplinirea obiectivelor organizatiei;
- Componenta variabila a remuneratiei are scopul de a recompensa rezultatele si este corelata atat cu obiective pe termen scurt, cat si cu obiective pe termen lung. Masurarea performantelor ia in considerare atat rezultatele globale ale Grupului, cat si pe cele ale Bancii, ale liniei de competenta in care activeaza persoana respectiva, dar si rezultatele sustenabile individuale.

In conformitate cu Regulamentul BNR nr. 5/2013, remuneratia variabila acordata de banca unui angajat nu va depasi 100 % din componenta fixa a remuneratiei totale pentru fiecare angajat.

Politica de remunerare si structura pachetelor compensatorii ale persoanelor cu functii de conducere se supun anual aprobarii Consiliului de Supraveghere, in baza opiniilor consultative emise de Comitetul de Remunerare.

Consiliul de Supraveghere se asigura ca politicile de remunerare corespund culturii, obiectivelor si strategiei pe termen lung ale Bancii, precum si mediului de control al acestora, prin urmatoarele actiuni:

- Aproba politicile de remunerare;
- Aproba, in baza consultarii Comitetului de Remunerare constituit in acest scop, practica de remunerare a membrilor Directoratului;
- Aproba practica de remunerare pentru coordonatorii functiilor de administrare a riscurilor, Directorii Directiilor Audit Intern si Conformitate.

## Raport privind cerintele de publicare 2021

In cazul membrilor Directoratului, instrumentele de masurare a performantei utilizate pentru a calcula componentele remuneratiei variabile includ o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente si potentiale si iau in considerare costul capitalului si lichiditatea necesara.

In cazul membrilor Directoratului, cel putin 50% din remuneratia variabila consta in instrumente echivalente non-cash, si cel putin 40% din componenta de remuneratie variabila este amanata pe o perioada de cel putin 4-5 ani.

Exceptie de la regulile mentionate mai sus: personalul a carui remuneratie variabila anuala nu depaseste 30.000 euro si nu reprezinta mai mult de 1/3 din remuneratia totala anuala a respectivului membru al personalului.

Banca aplica practici de ajustare, in functie de performanta, prin retragerea integrala sau partiala a bonusului unui angajat (clauza Clawback) daca:

- Exista, in mod rezonabil, dovezi ca angajatul a participat la o conduita care a avut ca rezultat pierderi semnificative pentru institutia de credit sau a fost raspunzator de o astfel de conduita;
- Exista, in mod rezonabil, dovezi ca nu a reusit sa respecte standardele corespunzatoare de buna reputatie si experienta adecvata;
- Banca sau unitatea operationala relevanta inregistreaza o scadere semnificativa a performantei financiare;
- Banca sau unitatea operationala relevanta inregistreaza o deficiente semnificativa in administrarea riscurilor.

Politicile si practicile de remunerare ale Grupului sunt implementate si la nivelul entitatilor controlate direct.

Banca nu a avut niciun angajat care a beneficiat de o remuneratie totala de cel putin 1 milion de euro/exercitiu financiar.

Datele privind remuneratia pentru structura de conducere si Personalul Identificat pentru anul 2021 sunt prezentate mai jos.

## Raport privind cerintele de publicare 2021

### Informatii cu privire la remunerarea personalului identificat al Bancii si a subsidiarelor consolidate

	Membrii organului de conducere in functia sa de supraveghere	Membrii organului de conducere in functia sa de conducere	Servicii bancare de investitii	Servicii bancare de retail	Administrarea activelor	Functii corporative	Functii de control independente	Toate celelalte domenii de activitate
Numarul de membri ai personalului	6	9	-	11	-	7	6	2
Numarul total de angajati in echivalent norma intreaga	-	9	-	11	-	7	6	2
Profit net total in anul N (in RON)								
Remuneratia totala (in RON)	319.656	13.186.031	-	6.838.508	-	3.124.718	3.269.068	1.120.282
D in care: Remuneratie variabila totala (in RON)	-	5.266.145	-	1.022.632	-	626.703	386.799	165.510

### Informatii cu privire la remunerarea personalului identificat

echivalent RON	Organ de conducere	Personal identificat
Numarul membrilor Personalului identificat, in echivalent norma intreaga	15	26
<b>Remuneratia fixa totala (in lei), din care:</b>	<b>8.239.542</b>	<b>12.594.934</b>
- numerar	8.239.542	12.594.934
- actiuni si instrumente legate de actiuni	-	-
- alte tipuri de instrumente	-	-
<b>Remuneratie variabila totala (in lei), din care:</b>	<b>5.266.145</b>	<b>2.201.644</b>
- numerar	2.519.641	1.840.360
- actiuni si instrumente legate de actiuni	2.746.504	361.284
- alte tipuri de instrumente	-	-
<b>Suma totala a remuneratiei variabile acordate in anul N si care a fost amanata (in lei), din care:</b>	<b>3.745.232</b>	<b>505.797</b>
- numerar	998.729	144.513
- actiuni si instrumente legate de actiuni	2.746.504	361.284
<b>Suma totala a remuneratiei variabile amanate, datorate si neplatite, acordata in anii anteriori si nu in anul N (in lei) - Art. 450 alin. (1) lit. h) pct. (iii) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013</b>	<b>3.887.246</b>	<b>736.872</b>
- numerar	1.538.495	306.637
- actiuni si instrumente legate de actiuni	2.348.750	430.235

## Raport privind cerintele de publicare 2021

Plati speciale	Bonusuri garantate		Bonus de inceput		Plati compensatorii	
	Numar de angajati	Suma totala	Numar de angajati	Suma totala	Numar de angajati	Suma totala
Organ de conducere	-	-	-	-	-	-
Personal identificat	-	-	-	-	-	-

		a	b	
		Valoarea remuneratiei	Organ de conducere	Personal identificat
1	Remuneratie fixa	Numar de angajati	15	26
2		Remuneratie fixa totala (liniile 3 + 5 + 7)	<b>8.239.542</b>	<b>12.594.934</b>
3		Din care: numerar	8.239.542	12.594.934
4		din care: amanat	-	-
5		din care: actiuni sau altele instrumente legate de actiuni	-	-
6		din care: amanat	-	-
7		din care: alte tipuri	-	-
8		din care: amanat	-	-
9	Remuneratie variabila	Numar de angajati	11	32
10		Remuneratie variabila totala (liniile 11 + 13 + 15)	<b>5.266.145</b>	<b>2.201.644</b>
11		Din care: numerar	2.519.641	1.840.360
12		din care: amanat	998.729	144.513
13		din care: actiuni sau altele instrumente legate de actiuni	2.746.504	361.284
14		din care: amanat	2.746.504	361.284
15		din care: alte tipuri	-	-
16	din care: amanat	-	-	
17	Remuneratie totala (liniile 2 + 10)		<b>13.505.687</b>	<b>14.796.578</b>

## Raport privind cerintele de publicare 2021

	a	b	c	d	e
Remuneratie amanata si retinuta	Valoarea totala a remuneratiei amanate neplatite	din care: valoarea totala a remuneratiei amanate neplatite si retinute expuse unei ajustari expost explicite si / sau implicite	Valoarea totala a modificarilor pe parcursul anului datorate ajustarilor expost explicite	Valoarea totala a modificarilor pe parcursul anului datorate ajustarilor expost implicite	Valoarea totala a remuneratiei amânate platite in exercitiul financiar
Organ de conducere	<b>3.887.246</b>	<b>3.887.246</b>	-	-	<b>2.825.443</b>
Numerar	1.538.495	1.538.495	-	-	924.283
Actiuni	2.348.750	2.348.750	-	-	1.901.160
Instrumente legate la actiuni	-	-	-	-	-
Altele	-	-	-	-	-
Personal Identificat	<b>736.872</b>	<b>736.872</b>	-	-	<b>730.454</b>
Numerar	306.637	306.637	-	-	208.702
Actiuni	430.235	430.235	-	-	521.752
Instrumente legate la actiuni	-	-	-	-	-
Altele	-	-	-	-	-
Total	<b>4.624.118</b>	<b>4.624.118</b>	-	-	<b>3.555.897</b>

Informatii privind remuneratia se regasesc si in Nota 12 "CHELTUIELI CU PERSONALUL" din Situatiile Financiare Consolidate intocmite pentru 31 decembrie 2021

### 15.2 Date despre UniCredit Bank in Romania

Entitatile din cadrul Grupului UniCredit sunt administrate in sistem dualist, structura de conducere fiind formata din Directorat si, respectiv, Consiliul de Supraveghere, in conformitate cu prevederile din Actele Constitutive si potrivit competentelor delegate de catre Adunarea Generala a Actionarilor. Membrii Directoratului isi exercita responsabilitatile sub supravegherea Consiliului de Supraveghere.

#### UniCredit Bank

Numarul de mandate detinute de membrii structurilor de conducere a UniCredit Bank SA. este prezentat in sectiunea de mai jos.

#### Membrii Directoratului la data de 31 decembrie 2021

- Catalin Rasvan Radu detinea 1 mandat executiv (Presedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.) si 2 mandate neexecutive in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006) si 3 mandate in cadrul unor organizatii non-profit (nenumarabile conform OUG nr. 99/2006);

## Raport privind cerintele de publicare 2021

- Philipp Gamauf detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.) si 1 mandate neexecutive in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006) si 1 mandat neexecutiv in afara Grupului;
- Nicola Longo Dente detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.) si 1 mandat neexecutiv in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006);
- Andrei Forin Bratu detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.) si 2 mandate neexecutive in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006);
- Carlo Driussi detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.);
- Feza Tan detinea 1 mandat executiv (Prim Vicepresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.);
- Antoaneta Curteanu detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.) si 1 mandat neexecutiv in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006).
- Diana Ciubotariu detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.)
- Dragos Birlog detinea 1 mandat executiv (VicePresedinte Executiv al UniCredit Bank S.A.)

### **Membrii Consiliului de Supraveghere la data de 31 decembrie 2021:**

- Giamboni Pasquale detinea 3 mandate neexecutive in cadrul Grupului UniCredit, din care unul ca Presedinte al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A (numarate ca unul conform OUG nr. 99/2006).
- Luboslava Uram detinea 2 mandate neexecutive, din care unul ca Vicepresedinte al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A. si 1 mandat in cadrul Grupului UniCredit (numarate ca 1 mandat conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006);
- Faik Huseyin Acikalin detinea 2 mandate neexecutive in cadrul Grupului UniCredit (din care unul ca membru al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A. si membru al CS UniCredit Russia – numarate ca unul conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006) si 3 mandate neexecutive in afara Grupului UniCredit;
- Nazan Somer Ozelgyn Zeynep detinea 4 mandate neexecutive din care 2 in cadrul Grupului UniCredit, din care unul ca membru al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A. si unul in CS UniCredit Croatia (numarate ca unul conform Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006) si 2 mandate neexecutive in afara Grupului UniCredit si 3 mandate neexecutive in cadrul unor organizatii non-profit (nenumarabile conform OUG nr. 99/2006);
- Grazziana Mazzone detinea 1 mandat neexecutiv (Membru al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A.);
- Riccardo Roscini detinea 1 mandat neexecutiv (Membru al Consiliului de Supraveghere al UniCredit Bank S.A.).

### **Politica de selectare si numire a membrilor structurii de conducere**

Comitetul de Nominalizare (CN) este un comitet permanent constituit de Consiliul de Supraveghere al UniCredit Bank. Este responsabil, printre altele, sa identifice si sa recomande spre aprobarea Consiliului de

Supraveghere sau Directoratului a candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul organului de conducere si evaluarea echilibrului de cunostinte, competente, diversitate si experienta in cadrul organului de conducere.

Odata ce a identificat un candidat pentru o pozitie in cadrul Consiliului de Supraveghere/Directoratului, Comitetul de Nominalizare evalueaza respectivul candidat in baza procedurii interne de evaluare a adecvarii candidatului (Reguli privind procesul de selectie si evaluare a adecvarii membrilor Directoratului si Consiliului de Supraveghere si a persoanelor care detin functii cheie), evaluare bazata pe cel putin urmatoarele documente: Curriculum Vitae, informatii despre experienta specifica pentru locul de munca, informatii despre respectabilitatea personala si reputatie. extras al cazierului judiciar si criteriile de guvernanta: informatii despre disponibilitate (resurse de timp) si informatii despre relatiile cu institutia de credit, informatii despre relatiile cu alte entitati. Aceasta evaluare este efectuata anual pentru fiecare membru al organului de conducere (Directorat si Consiliul de Supraveghere).

La finalul anului 2021, Comitetul de Nominalizare era format din 3 membri.

### **Politica privind diversitatea in materie de selectie a membrilor structurii de conducere**

La finalul anului 2021, in conducerea UniCredit Bank S..A. erau 6 femei (3 din cei 9 membri ai Directoratului si 3 din cei 6 membri ai Consiliului de Supraveghere).

Politica Grupului privind structura, compozitia si remuneratia membrilor structurii de conducere ale entitatilor din cadrul Grupului stabileste faptul ca, in scopul de a creste numarul femeilor din structura de conducere ale entitatilor principale din Grup, se are in vedere un obiectiv de a mentine reprezentarea femeilor la minim 45% la nivelul Consiliului de Supraveghere si respectiv 35% la nivelul Directoratului, compania mama adoptand promovarea femeilor in organele de conducere drept buna practica la nivelul Grupului.