

Grupul Financiar Banca Transilvania

Angajamentul privind planul de continuitate

1 Scop

Recunoscând că schimbările în conducerea societății sunt inevitabile, am adoptat **Politica privind selecția, monitorizarea, evaluarea și planificarea continuității în cadrul Băncii Transilvania**, care are ca scop reglementarea principiilor care guvernează adecvarea organului de conducere și a persoanelor cheie din cadrul Băncii Transilvania și asigurarea unor standarde echitabile în ceea ce privește calificările, experiența și reputația persoanelor cheie necesare pentru a-și îndeplini atribuțiile, nereferindu-se la situații particulare, prezentând un set de principii și o strategie generală.

Am stabilit planul de continuitate pentru a asigura permanența conducerii și pentru a evita neocuparea prelungită a posturilor cheie. Planul de continuitate urmărește să identifice și să pregătească candidați pentru posturile de conducere vacante în urma pensionării, demisiei, decesului sau a unei oportunități de afaceri. Politica companiei este de a evalua nevoile de conducere, pentru a asigura selecția de lideri calificați, care sunt diverși, aliniați la misiunea și obiectivele organizației și care au competențele necesare organizației.

2 Obiectiv

Minimizarea riscului de posturi neocupate/vacante la nivelul conducerii executive, chiar și pentru o perioadă scurtă de timp, ca urmare a promovării, rezilierii contractului, pensionării etc., Banca și-a luat măsuri de precauție și a elaborat și implementat Planul de continuitate. **Obiectivul principal este de a se asigura că Banca continuă să funcționeze la cel mai bun nivel posibil.**

3 Principii

Principiile care asigură și ghidează executarea planificării continuității sunt corectitudinea, transparența și egalitatea de șanse pentru toți angajații.

4 Cadre juridice și reglementări relevante

- Regulamentul 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și firmele de

investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (CRR);

- Orientările Autorității Bancare Europene ("ABE") GL06/2012 și ABE CP/2013/11/21.05.2013 privind punerea în aplicare a Directivei 2013/36/UE;
- Regulamentul BNR nr. 12/2020 privind autorizarea instituțiilor de credit și modificarea statutului acestora;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, cu modificările și completările ulterioare (Legea bancară);
- Regulamentul BNR nr. 5/2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit, cu modificările și completările ulterioare.

5 Roluri cheie

În ceea ce privește organul de conducere în funcția sa de supraveghere, în conformitate cu legislația aplicabilă, propunerile de candidați pot veni numai din partea acționarilor băncii și numai atunci când există posturi vacante. Cu toate acestea, Comitetul de remunerare și Comitetul de nominalizare efectuează o analiză a adecvării candidaților și comunică rezultatele acestei analize acționarilor pentru a asigura un vot în cunoștință de cauză.

Consiliul de administrație (organul de supraveghere) este responsabil pentru aprobarea funcțiilor-cheie din cadrul organizației și pentru numirea persoanelor care ocupă aceste funcții. Consiliul de administrație poate delega conducerii superioare și Comitetului de nominalizare sarcina de a selecta și de a propune numirea angajaților în anumite funcții-cheie.

La aprobarea posturilor-cheie, Consiliul de administrație va examina planul strategic propus de Comitetul liderilor, precum și obiectivele pe termen scurt și stadiul realizării acestora. Anual, lista posturilor-cheie este examinată și, dacă este necesar, revizuită de Comitetul de nominalizare la propunerea Comitetului de resurse umane și aprobată de Consiliul de Administrație.

6 Pași

Departamentul pentru guvernanță corporativă sustenabilă și piețe financiare internaționale raportează anual Comitetului pentru resurse umane și Comitetului de nominalizare cu privire la numele persoanelor cu competențe-cheie, inclusiv nivelul de competențe și cunoștințe. Identificarea potențialilor succesori prin referințe, recomandări, căutare de cadre. Evaluarea pregătirii candidatului în ceea ce privește nivelul profesional actual, prin procese formale de evaluare a performanțelor și implicarea în proiecte/campanii majore, prin observarea directă și măsurarea rezultatelor și a aptitudinilor/competențelor demonstrate, precum și prin utilizarea de teste psihometrice relevante (de exemplu, HOGAN). Elaborarea de planuri de dezvoltare individuală care să prezinte activități specifice menite să consolideze competențele necesare, inclusiv termene și indicatori de performanță măsurabili.

7 Analiza, evaluarea talentelor și formare profesională

Se referă la identificarea și formarea angajaților cu potențial de dezvoltare profesională pentru a deveni membri ai organului de conducere al băncii. Pentru a minimiza riscul de lipsă de personal competent și performant într-o anumită funcție din cauza promovării, concedierii, demisiei, pensionării, Banca se va proteja prin elaborarea și implementarea planului de continuitate pentru funcțiile-cheie și conducerea activităților semnificative.

Înainte de numire, candidații sunt supuși unei preselecții de către departamentele relevante pentru a îndeplini toate cerințele legale impuse pentru astfel de posturi. Pe baza analizei efectuate în această etapă preliminară, Comitetul de nominalizare va verifica îndeplinirea la timp a condițiilor de evaluare și va stabili oportunitatea luării unor măsuri pentru autorizarea personalului-cheie. Decizia Comitetului este apoi supusă validării sau invalidării Consiliului de Administrație.

La selectarea și numirea persoanelor în posturi-cheie, se ia în considerare atât recrutarea internă, cât și cea externă. Atât recrutarea internă, cât și cea externă vor asigura faptul că persoanele selectate au pregătirea, calificările și experiența necesare pentru a îndeplini cu succes responsabilitățile funcției-cheie și au o bună reputație morală.

Comitetul de selecție, care trebuie să includă fie directorul general, fie un director general adjunct și unul sau mai mulți directori executivi relevanți, va monitoriza și evalua aspecte precum diversitatea de gândire, aptitudinile, valorile etice, competența/experiența profesională anterioară și reputația.

Persoanele identificate pentru a deveni membri ai organului de conducere al Băncii și ai Comitetului liderilor vor fi supuse unui proces de formare în funcție de vechimea și complexitatea postului. Aceste persoane vor fi implicate fie într-un proces de gestionare a carierei (dacă sunt eligibile), fie într-o formare complexă. Accentul este pus pe dezvoltarea de aptitudini și competențe pentru roluri specifice în cadrul Băncii, care pot fi apoi adaptate la nevoile specifice ale unei anumite funcții-cheie sau ale unui rol de conducere semnificativ.

În același timp, am implementat o **Politică de evaluare a adecvării** Consiliului de Administrație la nivel de Grup pentru a respecta cerințele legale și de transparență și pentru a reglementa principiile care guvernează adecvarea membrilor Consiliului de Administrație, atât din punct de vedere individual, cât și la nivel colectiv, prin evaluarea Consiliului de Administrație în ansamblul său.

Pentru a stabili dacă membrii Consiliului de administrație sunt potriviți, se iau în considerare informațiile privind aptitudinile persoanelor evaluate, inclusiv reputația, integritatea, onestitatea și independența de gândire a acestora, prin diferite canale și instrumente, cum ar fi diplomele și certificatele, scrisorile de recomandare, curriculum vitae, interviurile, chestionarele. Persoana evaluată trebuie să certifice că toate informațiile furnizate sunt corecte, să furnizeze dovezi adecvate privind validitatea acestor informații și să declare orice posibil conflict de interese, existent sau potențial.

Comitetul de nominalizare va evalua în permanență aptitudinile membrilor Consiliului de Administrație și va prezenta un raport anual cu privire la rezultatele acestei evaluări. În cazul în care cerințele de adecvare sunt afectate în vreun fel, Comitetul poate efectua o nouă evaluare a adecvării și, dacă se consideră necesar, se va efectua o nouă evaluare colectivă a adecvării.

Disclaimer:

Ne angajăm să respectăm pe deplin și să ne conformăm dispozițiilor acestui angajament, pe care îl vom actualiza periodic. Această declarație reprezintă nivelul minim de angajament pe care vom continua să îl respectăm în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile (acolo unde este necesar).

