



**RAPORTUL DE REMUNERARE
AL ORGANULUI DE CONDUCERE AL
BĂNCII DE INVESTIȚII ȘI DEZVOLATARE S.A.
AFERENT ANULUI 2024**

Banca de Investiții și Dezvoltare SA este o societate comercială de tip SA, folosind sistemul dual de administrare, fiind administrată de un Consiliu de Supraveghere format din 7 membri, persoane fizice, și un Directorat format din 3 membri, de asemenea persoane fizice. Fiind primii membri ai structurii de conducere, mandatul acestora este de doi ani și nu poate fi reînnoit, în conformitate cu actul sau constitutiv, aprobat prin H.G. nr. 1113/2023.

Consiliul de Supraveghere al Băncii de Investiții și Dezvoltare SA este organul de conducere în funcția sa de supraveghere care îndeplinește rolul de supraveghere și monitorizare a procesului decizional de conducere, exercitând controlul permanent asupra conducerii Băncii de către Directorat.

Conducerea superioară este reprezentată de Directorat, membrii săi exercitând funcții de conducere în cadrul Băncii de Investiții și Dezvoltare și care sunt împuternicite cu activitatea de conducere curentă și răspund de modul de îndeplinire a acesteia față de organul de conducere.

Atribuțiunile Consiliului de Supraveghere sunt menționate în mod expres în Actul Constitutiv al Băncii de Investiții și Dezvoltare SA.

Sub aspect instituțional, funcția de supraveghere și cea de conducere superioară sunt exercitate în baza contractelor de mandat, reglementărilor BNR relevante, a prevederilor Legii 31/1990, a altor reglementări care stabilesc regimul juridic al acestor funcții, limitele mandatului primit, atribuțiile, competențele și reponsabilitățile specifice.

Cu excepția primilor membri, membrii Directoratului sunt numiți de către Consiliul de Supraveghere și este necesar să îndeplinească condițiile legale, respectiv să fie aprobați de BNR înainte de începerea exercitării efective a funcției.

Atât membrii Consiliului de Supraveghere, cât și cei ai Directoratului fac parte din categoria Personal Identificat, în sensul legislației bancare naționale.

Prezentul raport de remunerare conține informații privind remunerarea plătită în anul 2024, conform Politicii de remunerare aprobată de Consiliul de Supraveghere în decembrie 2023. Având în vedere că Politica de remunerare a implementat un cadru consolidat de remunerare conform practicilor solide de remunerare în domeniu, prezentul raport va face trimitere la remunerațiile plătite conform acestui cadru.

Aceste informații pot fi confirmate prin consultarea situațiilor financiare ale Băncii de Investiții și Dezvoltare SA și a Raportului Consiliului de Supraveghere la 31.12.2024, informații verificate de către Comitetul de Administrare a Riscurilor, Comitetul de Remunerare, Consiliul de Supraveghere și auditorul extern.



COMITETUL DE REMUNERARE

Comitetul de Remunerare ("Comitetul") a fost constituit prin Hotărârea Consiliului de Supraveghere al Băncii de Investiții și Dezvoltare SA ("BID" sau "Banca") în data de 8 decembrie 2023, selectarea membrilor săi făcându-se în baza experienței anterioare și cu respectarea criteriilor de independență prevăzute în Actul Constitutiv al BID.

Comitetul de Remunerare este format din trei membri, unul dintre aceștia îndeplinind funcția de Președinte. Toti membrii Comitetului de Remunerare sunt independenți, iar conducerea este asigurată, de asemenea, de un Președinte membru independent al Consiliului de Supraveghere. Doi membri ai Comitetului de remunerare sunt și membri ai Comitetului de Administrare a Riscurilor iar cel de-al treilea este membru al Comitetului de Audit, asigurându-se astfel condițiile pentru stabilirea unor practici de remunerare conforme cu cerințele de administrare a riscului la nivelul băncii.

Conform hotărârii Consiliului de Supraveghere mai sus-menționate, componența Comitetului de Remunerare a fost stabilită după cum urmează:

- Mioara Popescu - Președinte
- Ioana Tănase - Membru
- Dorin Alexandru Badea - Membru

Procentul de membri independenți a fost de 100%.

Această componență a rămas valabilă în perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2024 și ulterior până la data acestui raport.

Având rol consultativ și de suport, Comitetul de remunerare este creat în subordinea Consiliului de Supraveghere pentru a emite opinii independente asupra politicilor și practicilor de remunerare, asupra eventualelor stimulente acordate în condițiile unei administrări eficiente și eficace a riscului, capitalului și lichidității Băncii, și pentru a exercita atribuțiile mandatate de către Consiliul de Supraveghere pe acest segment de activitate. Acest comitet analizează și se asigură că principiile generale și politicile de remunerare corespund cu strategiile, valorile și obiectivele pe termen lung ale Băncii de Investiții și Dezvoltare.

Comitetul de Remunerare și-a desfășurat activitatea în baza următoarelor reglementări: Actul constitutiv aprobat prin Hotărârea Guvernului nr 1113/2023 (H.G. nr. 1113/2023), Regulamentul Băncii Naționale a României nr. 4/2023 privind cerințele prudențiale pentru băncile de dezvoltare, Regulamentul de organizare, funcționare și activitate al Consiliului de Supraveghere, Regulamentul de organizare și funcționare al Comitetului de Remunerare.

Comitetul de Remunerare se întrunește cel puțin de două ori pe an sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea unuia dintre membrii săi sau a conducătorilor băncii.

În anul 2024, Comitetul de Remunerare s-a întrunit (fizic și/sau prin mijloace electronice) de 10 ori în prezența tuturor membrilor săi. Faptul că doi dintre membrii comitetului sunt și membri ai Comitetului de Administrare a Riscurilor, considerăm că se asigură condițiile pentru stabilirea unor practici de remunerare conforme cu cerințele de administrare a riscului aplicabile băncii.

De regulă, la ședințele comitetului a participat în calitate de invitat directorul Direcției Resurse Umane, iar secretariatul a fost asigurat de un membru al Comitetului, dna Ioana Tănase, pentru o parte din ședințe; odată cu recrutarea personalului direcției Metodologie Internă și Secretariat, activitatea a fost preluată de această structură.



În cadrul ședințelor desfășurate în cursul anului 2024, membrii Comitetului de Remunerare au asigurat supravegherea directă a nivelului remunerării prin analiza propunerilor, avizarea acestora și pregătirea deciziilor privind remunerarea coordonatorilor funcțiilor de control intern dar și pentru alte șase funcții cheie, personal identificat. Menționăm că toate persoanele nominalizate au fost anterior evaluate ca fiind adecvate pentru pozițiile pentru care au fost selectate, rapoartele privind evaluarea adecvării întocmite de Comitetul de Nominalizare fiind aprobate de către Consiliul de Supraveghere.

Totodată, membrii Comitetului au asigurat condițiile ca personalul băncii să aibă acces la politica de remunerare și au solicitat inițierea formalizării procesului de evaluare a performanței personalului, politica aferentă fiind aprobată în februarie 2025 și publicată pe intranet-ul băncii.

În anul 2024, membrii Comitetului de remunerare au asigurat sprijin în revizuirea și avizarea Politicii privind recrutarea, selecția și angajarea personalului și au solicitat inițierea procesului de revizuire anuală a Politicii de remunerare.

Pentru evaluarea internă independentă a implementării Politicii de remunerare, a conformării practicilor cu politicile și procedurile interne și externe în vigoare, Direcția Audit Intern a finalizat misiune sa în trimestrul 1 2025. La data prezentului document, Raportul de audit a fost emis și a fost supus analizei și avizării Comitetului de Audit și Comitetului de Remunerare și aprobat la nivelul Consiliului de Supraveghere. Opinia Direcției Audit Intern, ca urmare a verificărilor realizate și aspectelor identificate, este aceea că "Politica de remunerare a fost adecvat implementată în perioada auditată (2024) iar procesele și practicile de remunerare au fost derulate cu observarea principiilor și cerințelor acesteia (armonizate cu prevederile Ghidului EBA privind politicile solide de remunerare precum și cu cadrul de reglementare intern)".

POLITICA DE REMUNERARE

Politica de Remunerare a Băncii de Investiții și Dezvoltare SA a fost aprobată de Consiliul de Supraveghere în ședința sa din 21.12.2023, fiind aplicabilă tuturor salariaților Băncii care au contract individual de muncă. Remunerarea primilor membri executivi și neexecutivi ai organului de conducere, Directorat și Consiliu de Supraveghere, este stabilită în conformitate cu mandatele acestora acordate de către acționarul unic al băncii.

Politica de remunerare a Băncii de Investiții și Dezvoltare SA stabilește cadrul general al remunerării în cadrul Băncii, aceasta fiind completată de recomandările/ propunerile emise de Comitetul de Remunerare, dispozițiile legale în domeniu, de prevederile din contractele individuale de muncă, de deciziile Directoratului, hotărârile Consiliului de Supraveghere și ale Adunării Generale a Acționarilor, cu respectarea principiilor enunțate în reglementările naționale și europene aplicabile.

Obiectivul principal al Băncii de Investiții și Dezvoltare în domeniul remunerării are în vedere respectarea principiilor guvernantei corporative și al echității, ținând cont de Strategia de investiții și creditare și Strategia de administrare a riscurilor, de Programul de Activitate și Bugetul de venituri și Cheltuieli și se aliniază unei culturi organizaționale bancare prudente în asumarea riscurilor. Totodată, urmărește evitarea conflictelor de interese, interesele pe termen lung ale băncii și măsurile folosite pentru atingerea obiectivelor, fără a încuraja asumarea de riscuri excesive și cu promovarea unei administrări viabile și eficiente a riscurilor.

Politica de remunerare respectă următoarele criterii:



- este elaborată în conformitate cu: Actul constitutiv al Băncii, Regulamentul BNR nr. 4/2023 privind cerințele prudențiale pentru băncile de dezvoltare, Ghidul privind procedurile și metodologiile comune pentru procesul de supraveghere și evaluare SREP (EBA/GL/2014/13), Ghidul privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04), Regulamentul BNR nr. 5/2013 cu modificările și completările ulterioare;
- este în concordanță și promovează administrarea sănătoasă și eficace a riscurilor, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul apetitului la risc;
- angajații care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției sunt identificați în mod corespunzător;
- combinația remunerației variabile și fixe este adecvată și respectă dispozițiile privind limitarea componentei de remunerare variabilă din remunerarea fixă; remunerația variabilă nu se plătește prin vehicule sau metode care facilitează neconformitatea cu Directiva 2013/36/UE sau Regulamentul (UE) nr. 575/2013;
- urmărește păstrarea și valorificarea salariaților cu înalt potențial de dezvoltare profesional, educațional și moral;
- are ca obiectiv motivarea, atragerea, creșterea încrederii și a angajamentului salariaților în realizarea obiectivelor strategice, măsurate prin performanța individuală și colectivă;
- evaluarea performanței este realizată într-un cadru multianual în vederea asigurării că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung;
- procesul de remunerare ia în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și atingerea obiectivelor organizaționale și individuale, în cazul acordării stimulentele;
- procesul de remunerare respectă principiile referitoare la promovarea diversității și incluziunii.

Politica de remunerare prevede necesitatea actualizării și îmbunătățirii periodice a normele și standardele interne pentru a promova cele mai bune practici privind remunerarea personalului.

RESPONSABILITĂȚILE STRUCTURILOR INTERNE CONFORM PREVEDERILOR POLITICII DE REMUNERARE

În conformitate cu cadrul intern de reglementare, Consiliul de Supraveghere este responsabil de aprobarea politicii de remunerare și de monitorizarea implementării ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională.

De asemenea, Comitetul de Audit împreună cu Comitetul de Remunerare, Comitetul de Administrare a Riscurilor, precum și funcția de audit intern, sunt implicate în revizuirea politicii și practicilor de remunerare, în vederea asigurării alinierii adecvate la politica de risc a Băncii, pentru a sprijini stabilirea unor politici și practici de remunerare sănătoase. În același scop, al stabilirii unor politici și practici de remunerare sănătoase, Comitetul de Administrare a Riscurilor exercită, printre altele, atribuțiile specifice în ceea ce privește evaluarea riscurilor din domeniul remunerării, respectiv verifică, fără a aduce atingere sarcinilor Comitetului de Remunerare, dacă eventualele stimulente oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor.

Consiliul de Supraveghere, Directoratul, Comitetul de Remunerare și Comitetul de Administrare a Riscurilor trebuie să conlucreze îndeaproape și să se asigure că politica de remunerare este în concordanță și promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor.

Politica de remunerare a BID face obiectul, cel puțin anual, al unei evaluări interne independente, privind conformarea cu politicile și procedurile interne și externe în vigoare, realizată de către Direcția Audit Intern. Evaluarea include printre altele și analiza remunerării coordonatorilor funcțiilor de administrare a riscurilor și de conformitate. Rezultatul evaluării va fi prezentat într-un raport transmis spre analiză și avizare Comitetului de Remunerare și Comitetului de Audit, în vederea promovării spre aprobare la nivelul Consiliului de Supraveghere.

Direcția Resurse Umane participă și informează cu privire la elaborarea și evaluarea Politicii de remunerare a BID, inclusiv structura remunerării și nivelurile de remunerare, obiectivul său fiind nu doar să atragă și să păstreze personalul de care Banca are nevoie, ci să se și asigure că Politica de remunerare a BID este aliniată profilului de risc al Băncii.

Direcția Administrarea Riscurilor acordă consultanță la elaborarea și revizuirea politicii de remunerare, inclusiv cu privire la definirea măsurilor de ajustare ulterioară a performanței la riscuri și evaluarea modului în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc și cultura băncii.

Direcția Conformitate analizează modul în care Politica de remunerare a BID este conformă cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura de risc și raportează toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate către organul de conducere al Băncii.

PRINCIPII ȘI CRITERII PRIVIND REMUNERAREA

În conformitate cu prevederile Politicii de remunerare, în BID există două tipuri de remunerație acordată, respectiv fixă și variabilă, făcându-se distincție între criteriile de stabilire a celor două componente ale remunerării, astfel:

- Remunerația fixă cuprinde remunerația fixă de bază (salariul de bază brut lunar) și o indemnizație fixă, de maxim un salariu, platibilă proporțional cu timpul lucrat, în condițiile îndeplinirii unor criterii de eligibilitate, respectiv începerea raporturilor de muncă cu Banca cel târziu la 1 septembrie pentru anul în curs și la data plății, contractul individual de muncă cu Banca este în vigoare.

Remunerația fixă de bază, reflectă nivelul de expertiză profesională și îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în fișa postului, ca parte a termenilor de angajare; criteriile de stabilire ale acesteia se referă la importanța postului, la riscurile pe care salariatul trebuie să le administreze și la piața forței de muncă;

- Remunerația variabilă, reflectă performanța individuală a fiecărui salariat, în raport cu gradul de îndeplinire a obiectivelor stabilite și asumate, a rezultatelor generale și în strânsă legătură cu nivelul riscurilor asumate la nivel de Bancă.

Politica de remunerare prevede că în vederea asigurării independenței, obiectivității și integrității salariaților funcțiilor de control intern care trebuie să dispună de cunoștințe și experiență pentru îndeplinirea sarcinilor, remunerarea acestora este legată strict de atingerea obiectivelor legate de atribuțiile funcțiilor respective.



Tratamentul fiscal aplicabil remunerației va fi conform reglementărilor legale în vigoare la data plății acestora.

REMUNERAȚIA MEMBRILOR CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE ȘI AI DIRECTORATULUI

Banca de Investiții și Dezvoltare S.A. este administrată în sistem dualist, Consiliul de Supraveghere supervizând Directoratul, organul colectiv de conducere executivă al Bancii.

CONSILIUL DE SUPRAVEGHERE

Componența Consiliului de Supraveghere a fost stabilită prin Actul constitutiv al Băncii de Investiții și Dezvoltare S.A., document aprobat de Guvernul României în ședința sa din 16.11.2023, durata mandatului fiind de 2 ani, începând cu data înmatriculării Băncii la Oficiul Registrului Comerțului.

Pe parcursul anului 2024, componența Consiliul de Supraveghere se menține conform actului său constitutiv și împreună cu pregătirea profesională a membrilor săi, la 31 decembrie 2024, este următoarea:

Ștefan Nanu, Președintele Consiliului de Supraveghere și membru al Comitetului de Audit și al Comitetului de Nominalizare

Și-a început cariera la Ministerul Finanțelor Publice în 1998, unde a contribuit semnificativ la transformarea și unificarea activităților trezoreriei statului într-o structură de management strategic al datoriei publice. Din 2006, Ștefan a reprezentat România la nivel internațional, inclusiv în Comitetul Economic și Financiar de la Bruxelles și la Banca Europeană de Investiții. Între 2009 și 2013, a fost Director Executiv Supleant la Grupul Băncii Mondiale, reprezentând interesele României și ale altor 13 țări. Întors în România, și-a reluat rolul de Director General al Trezoreriei în Ministerul Finanțelor dezvoltând portofoliul de produse și investitori. Angajamentul de lungă durată față de serviciul public și contribuțiile sale valoroase sunt exemple de excelență profesională.

George Romeo Ciobanașu, membru al Consiliului de Supraveghere, președintele Comitetului de Administrare a Riscurilor și membru al Comitetului de Nominalizare

Are o experiență bancară de peste 20 ani, dintre care 19 ani în funcții de conducere trecând de la funcții de conducere de nivel mediu la funcție executivă de Vicepreședinte-membru al Directoratului, până la funcție neexecutivă de Președinte al Consiliului de Supraveghere. Experiența sa acoperă arii importante din activitatea bancară, printre cele mai relevante fiind creditarea IMM-urilor, cofinanțarea bancară a proiectelor de investiții cu componentă de finanțare din fonduri europene, finanțarea agriculturii, dezvoltarea și implementarea de strategii bancare, corporate governance, managementul riscului, control intern etc. Este absolvent al Academiei de Studii Economice, Facultatea de Relații Economice Internaționale și ulterior Programul MBA Romano-Canadian specializarea Finanțe. Din anul 2010 este auditor financiar, membru al Camerei Auditorilor Financieri din România.

Mioara Popescu, membră a Consiliului de Supraveghere, președinte a Comitetului de Remunerare și membră a Comitetului de Audit

Cu o experiență profesională de 40 de ani din care 30 în sistemul bancar, Mioara Popescu si- construit cariera pas cu pas, prima sa poziție fiind cea de analist programator urmată de poziții de conducere de nivel mediu. În 2008 a devenit vicepreședinte executiv și membru al Comitetului de Direcție coordonând ariile ITC, financiar-contabilitate și operațiuni. Pentru 7 ani, în perioada 2016 - 2022, a fost Președinte Executiv/CEO al Idea Bank SA. În 2019, a devenit membru al Consiliului de Administrație, iar din 2022, Președinte al Consiliului. Cu dedicare și viziune clară este adeptă a unui stil



managerial participativ consultativ, specializată în optimizarea fluxurilor și proceselor de business. Este absolventă a facultății Planificare și Cibernetică Economică în 1985 și a unui master în Managementul Proiectelor.

Daniela Elena Iliescu, membră a Consiliului de Supraveghere, președintele Comitetului de Audit. Este un profesionist în sectorul financiar, cu o experiență profesională de 23 de ani acumulată în sectorul financiar, acoperind atât segmentul serviciilor profesionale de audit și consultanță, sectorul bancar și al instituțiilor financiare, cât și industria de private-equity. Experiența sa include poziții executive și non-executive și a coordonat tranzacții de tip finanțare și investiții de capital, acoperind toate aspectele de la structurare și atragerea de fonduri, până la procese complexe de tranzacționare în sectorul serviciilor financiare și gestionarea portofoliului, cumulând astfel tranzacții supervizate de private equity și finanțare care au depășit suma de 200 milioane de euro. Daniela Iliescu deține o Diplomă în Board Practice & Directorship emisă de Henley Business School & Envisia, a absolvit cursurile Executive MBA la Universitatea de Economie din Viena și a absolvit Academia de Studii Economice din București.

Ioana Tănase, membră a Consiliului de Supraveghere, membră a Comitetului de Remunerare și a Comitetului de Administrare a Riscurilor are expertiză în investment banking, piață de capital, M&A, relația cu instituții financiare internaționale, finanțări specializate, fonduri europene și programe de finanțare. La Estoria Equity, în calitate de administrator, gestionează organizarea și deciziile strategice ale societăților din Grup. În Banca Comercială Română, Ioana a coordonat activitățile de corporate finance și investment banking, proiecte derulate atât în numele bancii, cât și pentru clienți. Printre realizările notabile se numără împrumuturi sindicalizate, finanțări complexe în diverse sectoare economice, tranzacții de fuziuni și achiziții, oferte publice, plasamente private de obligațiuni și acțiuni, finanțări imobiliare. După 2002, când a obținut certificarea CFA®, Ioana este activ implicată în activități de voluntariat în relația cu CFA Institute, cu rol de consultant.

Gheorghe Marinel, membru al Consiliului de Supraveghere, președintele Comitetului de Nominalizare și-a început cariera în sectorul bancar în 1992, la BCR, continuând la Societe Generale și apoi la ABN AMRO Bank, unde a deținut roluri cheie în managementul operațiunilor și al rețelelor de distribuție. În 2001 a acceptat provocarea BRD Groupe Societe Generale de a coordona proiectul de reorganizare a rețelei teritoriale, apoi cel de extindere și dezvoltare a rețelei teritoriale de retail și cel de centralizare a activităților de backoffice. Între 2008 și 2012, ca Secretar General, a gestionat guvernanța corporativă și strategia de comunicare a BRD, iar în perioada 2012-2019, ca Director General Adjunct, a supervizat departamente esențiale precum Marketing, Retail, IMM și Global Transaction Banking, unde a lansat produse noi și a optimizat procesele operaționale.

Dorin-Alexandru Badea, membru al Consiliului de Supraveghere, membru al Comitetului de Remunerare și al Comitetului de Administrare a Riscurilor

Dorin-Alexandru Badea are o experiență bogată în piețe de capital, bănci, infrastructură și energie, unde a ocupat poziții cheie și și-a pus amprenta pe optimizarea fluxurilor operaționale, a strategiilor de management și a diversificării portofoliului de investitori. De-a lungul carierei sale, s-a perfecționat și în gestionarea crizelor și crearea echipelor performante de specialiști. A oferit în mod constant valoare fiecărei instituții pentru care a lucrat, cum este exemplul Bursei de Valori București sau EximBank. Implicarea sa în inițiative precum Fondul de investiții al Inițiativei celor Trei Mări demonstrează dedicarea sa pentru dezvoltarea regională și investițiile în infrastructură cu focus îndreptat spre dezvoltarea sustenabilă a business-urilor și inovare.



În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare și prevederile Contractului de Mandat a cărui formă a fost aprobată prin OMF nr. 5242/15.11.2023, membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere (Consiliul de Supraveghere) sunt remunerați exclusiv cu remunerație fixă, plătită în numerar.

Contractul de mandat prevede următoarele:

"Pentru executarea mandatului încredințat, Mandatarul are dreptul la o indemnizație fixă lunară".

Prin urmare, Contractul de mandat al membrilor Consiliului de Supraveghere nu prevede acordarea unei indemnizații variabile sau a altor forme ale indemnizației fixe, membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere (Consiliul de Supraveghere) fiind remunerați exclusiv cu remunerație fixă, plătită în numerar.

DIRECTORATUL

Componența Directoratului a fost stabilită prin Actul constitutiv al Băncii de Investiții și Dezvoltare S.A., document aprobat de Guvernul României în ședința sa din 16.11.2023, durata mandatului fiind de 2 ani, începând cu data înmatriculării Băncii la Oficiul Registrului Comerțului.

Pe parcursul anului 2024, componența Directoratului a fost următoarea:

A. Până la data de 3 martie 2024:

1. Dănuț - Leonard Sandu – Președinte Directorat, Director General (CEO);
2. Raluca-Ana-Maria Nicolescu – Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct, (CFO);
3. Florian-Raimund Kubinski – Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct (CRO).

B. În perioada 4 martie – 31 decembrie 2024:

1. Dănuț-Leonard Sandu – Președinte Directorat, Director General (CEO);
2. Raluca-Ana-Maria Nicolescu – Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct, (CFO);
3. Simina Ana Bossennec – Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct (CRO).

Dănuț-Leonard Sandu – Președinte Directorat, Director General (CEO) coordonează activitatea întregii bănci și are în coordonare directă direcțiile: Resurse umane, Juridic, Metodologie internă și secretariat, Securitate IT, Relații publice și comunicare și Relații instituționale și internaționale și Dept. Management de Proiecte.

De asemenea, coordonează și răspunde de ariile coordonate direct de Directorul Executiv Operațiuni și IT și de Directorul Executiv Comercial.

Cu o carieră de peste trei decenii în banking și consultanță financiară, Dan a dezvoltat și implementat strategii de business și produse inovatoare pentru cel puțin 6 bănci comerciale în care a avut rol de conducere. Dan Sandu este un bank manager al inovării, al viziunilor strategice și crede cu tărie în conceptul „building a bank from the ground up”, iar Banca de Investiții și Dezvoltare a fost oportunitatea perfectă să aplice acest concept.



Raluca-Ana-Maria Nicolescu, Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct, (CFO) coordonează activitatea următoarelor direcții: Financiar și contabilitate, Trezorerie, Strategie și dezvoltare sustenabilă și Finantari și relații cu investitorii.

Cu expertiză în domenii variate, de la zona de management al riscului, la cea comercială, cariera ei de aproape trei decenii este marcată de implementarea schimbărilor prin abordări inovative. În cei 20 ani la Raiffeisen Bank, a contribuit la înființarea departamentului de analiză financiară și rating. Ca Director Executiv pentru segmentul IMM, a supervizat întreaga strategie a băncii pe acest sector, iar în perioada COVID a coordonat dezvoltarea de aplicații bancare noi, moderne și digitale.

Simina Ana Bossennec, Vicepreședinte Directorat, Director General Adjunct (CRO) coordonează activitatea următoarelor direcții: Administrarea riscurilor, Conformitate, Aprobare Credite și Direcția Credite Problematică.

Cu experiență de aproape 20 de ani în managementul riscului, al conformității și o cultură bancară transversală, și-a clădit o carieră solidă în bankingul internațional, în grupurile BPCE (Franța), HSBC (UK) și UniCredit (Italia). A început prin a dobândit o viziune globală a contextului organizațional al băncilor, iar ulterior a intrat în managementul bancar în domeniul conformității, al administrării riscurilor și al guvernancei. S-a axat pe întărirea culturii de risc și conformitate, dezvoltarea sistemelor de control intern, implementarea de aplicații bancare, soluții digitale sau mecanisme de control care să asigure suportul activităților bancare și de creditare.

În conformitate cu prevederile legislative în vigoare privind politicile solide de remunerare și prevederile Contractului de Mandat a cărui formă a fost aprobată prin OMF nr. 5242/15.11.2023, membrii Directoratului sunt remunerați exclusiv cu remunerație fixă, plătită în numerar.

Acesta prevede că:

“Pentru executarea mandatului încredințat, Mandatarul are dreptul la o indemnizație fixă lunară”.

Prin urmare, Contractul de mandat al membrilor Directoratului nu prevede acordarea unei indemnizații variabile sau a altor forme ale indemnizației fixe, membrii Directoratului fiind remunerați exclusiv cu remunerație fixă, plătită în numerar.

În structură, indemnizația fixă în numerar reprezintă 100% din total remunerației atât în cazul membrilor Consiliului de Supraveghere cât și ai Directoratului.

CRITERIILE DE PERFORMANȚĂ CE FUNDAMENTEază COMPONENTA VARIABILĂ A REMUNERAȚIEI, RAPORTUL DINTRE PERFORMANȚA REALIZATĂ ȘI REMUNERAȚIE

În conformitate cu Contractul de mandat, aprobat prin OMF 5242/15.11.2023, membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului nu au beneficiat de indemnizație variabilă în anul 2024.

CONSIDERENTE CE JUSTIFICĂ ORICE SCHEMĂ DE BONUSURI ANUALE SAU AVANTAJE NEBĂNEȘTI

În conformitate cu Contractul de mandat, aprobat prin OMF 5242/15.11.2023, membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului nu au beneficiat de bonusuri anuale în anul 2024.

Menționăm că, în contractele de mandat se precizează că: "Mandatarul are dreptul la decontarea cheltuielilor legate de executarea mandatului (...), potrivit legii și reglementarilor interne ale Băncii".

EVENTUALE SCHEME DE PENSII SUPLIMENTARE SAU ANTICIPATE

În conformitate cu Contractul de mandat, aprobat prin OMF 5242/15.11.2023, membrii Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului nu au beneficiat de scheme de pensii suplimentare sau anticipate în anul 2024.

INFORMAȚII PRIVIND DURATA CONTRACTULUI, PERIOADA DE PREAVIZ NEGOCIATĂ, CUANTUMUL DAUNELOR-INTERESE PENTRU REVOCARE FĂRĂ JUSTĂ CAUZĂ

Contractul de mandat, aprobat prin OMF 5242/15.11.2023 prevede că mandatul primit de primii membri ai Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului, este de 2 ani, respectiv 23 noiembrie 2023 – 23 noiembrie 2025, acest mandat neputând fi reînnoit.

Primii membri ai Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului:

- nu beneficiază de perioadă de preaviz negociată, renunțarea Mandatarului la mandat fiind posibilă cu notificarea Băncii cu cel puțin 90 de zile înainte;
- în cazul revocării fără justă cauză, contractul de mandat prevede următoarele:

"În situația desființării Contractului, urmare a revocării înainte de termen a mandatului inițial acordat, din cauze neimputabile Mandatarului, Banca va plăti acestuia o compensație de încetare egală cu valoarea remunerațiilor brute lunare stabilite prin prezentul Contract, datorate până la data expirării duratei mandatului, dar nu mai mult de 6 (șase) indemnizații lunare brute, (...) platibile eşalonat, în tranșe ce se vor conveni între Bancă și Mandatar la data încetării prezentului Contract de administrare."

SITUAȚIA VENITURILOR BRUTE ALE MEMBRILOR CONSILIULUI DE SUPRAVEGHERE ȘI DIRECTORATULUI BĂNCII DE INVESTIȚII ȘI DEZVOLTARE ÎNCASATE ÎN ANUL 2024

Pentru anul 2024, valoarea și structura remunerațiilor acordate membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului este următoarea:

1. Indemnizații fixe în numerar: 9.616.098 lei
2. Indemnizații variabile: 0
3. Alte avantaje: 0 lei

**CONCLUZIE**

În cursul anului 2024, remunerațiile acordate membrilor Consiliului de Supraveghere și Directoratului au fost acordate cu respectarea prevederilor Contractului de mandat, aprobat prin OMF 5242/15.11.2023 și nu au fost constatate deficiențe sau derogări de la prevederile acestuia. Totodată, Comitetul de remunerare consideră că întregul sistem de remunerare ia în considerare, în mod corespunzător, toate tipurile de riscuri, îndeosebi riscurile de lichiditate și capital.

Prezentul raport a fost întocmit în conformitate cu prevederile OUG 109/2011 privind guvernarea întreprinderilor publice.

COMITETUL DE REMUNERARE

Președinte

Mioara Popescu

