

# RAPORT PRIVIND CERINTELE DE TRANSPARENȚA ȘI PUBLICARE

---

## 2020

### CUPRINS

Introducere .....	2
1. Organul de conducere și structura organizatorică .....	2
1.1 Organul de conducere.....	3
1.2 Reteaua teritorială .....	7
1.3 Comitetele Bancii .....	7
2. Declarația cu privire la gradul de adecvare a cadrului de gestionare a riscurilor .....	12
3. Administrarea capitalurilor.....	13
4. Politica și practicile de remunerare .....	15
5. Politica privind diversitatea .....	21
6. Politica privind numirea, monitorizarea și planificarea succesiunii Organului de Conducere și a persoanelor care detin funcții-cheie .....	22
7. Cadrul aferent controlului intern.....	24
8. Tranzacții cu partile afiliate .....	26
9. Active grevate de sarcini.....	27
10. Administrarea Riscurilor .....	28
10.1 Riscul de credit și riscurile asociate .....	30
10.2 Riscul de rată a dobânzii .....	31
10.3 Riscul valutar .....	31
10.4 Riscul de lichiditate .....	31
10.5 Riscul operational .....	33
10.6 Riscul de conformitate .....	34
10.7 Riscul strategic .....	34
10.8 Riscul reputational .....	34
10.9 Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier.....	35
11. Cadrul de administrare a continuității activității.....	35

## Introducere

Prezentul raport contine informatii cu privire la strategia si profilul de risc ale Credit Europe Bank (Romania) S.A (Banca), in conformitate cu prevederile Ordonantei de urgenta nr.99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului, cu modificarile si completarile ulterioare, Regulamentului Bancii Nationale a Romaniei (BNR) nr. 5/2013 privind cerinte prudentiale pentru institutiile de credit, cu modificarile si completarile ulterioare si cu prevederile Regulamentului UE nr. 575/2013 privind cerintele prudentiale pentru institutiile de credit si societatile de investitii, cu modificarile si completarile ulterioare.

Scopul acestui Raport este de a raspunde cerintelor de reglementare privind asigurarea unui nivel adecvat de transparenta, prin informarea publica cu privire la procesele de evaluare a capitalului si a riscului.

Raportul include atat informatii care se regasesc in *Situatiile Financiare consolidate 2020*, postate pe website-ul Credit Europe Bank (Romania) S.A la sectiunea “Despre noi”, precum si informatii suplimentare cu privire la obiectivele si politicile Bancii de administrare a riscului.

Pentru intocmirea situatiilor financiare, Credit Europe Bank (Romania) S.A. consolideaza filiala Bancii, Credit Europe Ipotecar IFN S.A, o societate care ofera servicii de creditare sub forma creditelor ipotecare si de consum clientilor locali persoane fizice.

### 1. Organul de conducere si structura organizatorica

Credit Europe Bank (Romania) S.A. este o societate romana pe actiuni, infiintata in anul 1993, administrata in sistem unitar in temeiul prevederilor Legii societatilor nr. 31/1990, cu modificarile si completarile ulterioare si ale Ordonantei de Urgenta nr. 99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului, cu modificarile si completarile ulterioare, cu sediul social in Bucuresti, Sector 6, B-dul Timisoara, nr. 26Z, Cladirea Anchor Plaza, inregistrata la Registrul Comertului din Bucuresti sub nr. J40/18074/1993, identificata prin codul unic de inregistrare fiscala RO 4315966 si inregistrata in Registrul Bancar sub nr. RB-PJR-40-018/18.02.1999.

Banca este o filiala a Credit Europe Bank N.V., un grup international care furnizeaza servicii financiare si desfasoara operatiuni, detinand angajati in 9 tari, respectiv: Romania, Olanda, Germania, Elvetia, Malta, Ucraina, Turcia, Emiratele Arabe Unite si China.

Societatea mama Credit Europe Bank NV, cu sediul in Amsterdam, Olanda, intocmeste situatiile financiare anuale consolidate care sunt disponibile pe site-ul [www.crediteuropebank.com](http://www.crediteuropebank.com).

Informatii despre structura actionariatului sunt prezentate pe web site-ul Credit Europe Bank (Romania) S.A (<http://www.crediteurope.ro/Despre-noi>).

## 1.1 Organul de conducere

Organul de conducere al Credit Europe Bank (Romania) S.A. asigura indeplinirea functiei de supraveghere, exercitata de catre Consiliul de Administratie si a functiei de conducere, reprezentata in cadrul Bancii prin Comitetul de Conducere.

Organul de conducere al Credit Europe Bank (Romania) S.A. adera la valorile si principiile privind cadrul de administrare a activitatii stabilite de societatea-mama si are in vedere obiectivele de afaceri, profilul de risc si politicile stabilite de catre organul de conducere al institutiei-mama.

In acest sens, organul de conducere al Credit Europe Bank (Romania) S.A. stabileste propriile responsabilitati pe linia cadrului de administrare a activitatii si evalueaza orice decizii sau practici existente la nivel de grup pentru a se asigura ca nu determina incalcarea prevederilor cadrului de reglementare ori a regulilor prudentiale aplicabile la nivel individual pe teritoriul Romaniei.

Organul de conducere asigura totodata ca asemenea decizii sau practici nu aduc atingere administrarii sanatoase si prudente a Bancii, soliditatii financiare a acesteia si intereselor legale ale detinatorilor de interese in cadrul Credit Europe Bank (Romania) S.A.

Persoanele carora le sunt incredintate responsabilitati de administrare si/sau conducere a Bancii indeplinesc urmatoarele cerinte minime:

- dispun de o buna reputatie, de cunostinte, aptitudini si experienta adecvata naturii, extinderii si complexitatii activitatii Bancii si responsabilitatilor incredintate pentru a-si desfasura activitatea in conformitate cu regulile unei practici bancare prudente si sanatoase;
- dispun, la nivel colectiv, de cunostinte, aptitudini si experienta adecvate pentru a intelege activitatile desfasurate de Banca, inclusiv principalele riscuri la care Banca este expusa, si a fi in masura sa se pronunte in deplina cunostinta de cauza cu privire la toate aspectele legate de activitatea desfasurata de Banca, asupra carora trebuie sa decida potrivit competentelor lor;
- nu li s-a retras de catre autoritatea de supraveghere, in ultimii 5 ani, aprobarea de a exercita responsabilitati de administrare intr-o institutie de credit, o institutie financiara sau o societate de asigurare / reasigurare ori o alta entitate care desfasoara activitate in sectorul financiar sau sa nu fi fost inlocuita din functia exercitata in astfel de entitati din motive care ii pot fi imputate;
- nu li s-a interzis, printr-o dispozitie legala, o hotarare judecatoreasca sau o decizie a unei alte autoritati, sa exercite responsabilitati de administrare si/sau conducere intr-o institutie de credit, financiara, intr-o societate de asigurare/reasigurare sau o alta entitate care desfasoara activitate in sectorul financiar ori sa desfasoare activitate in unul dintre domeniile specifice acestor entitati.

**Consiliul de Administratie (numit in continuare si CA)** reprezinta organul de conducere al Credit Europe Bank (Romania) S.A. in functia sa de supraveghere si are puteri depline sa actioneze in numele Bancii pentru indeplinirea obiectului sau de activitate si a hotararilor adunarilor generale ale actionarilor.

CA aproba structura organizatorica a Bancii si este imputernicit sa stabileasca strategia, obiectivele si orientarea generala a Bancii, sa supravegheze si sa monitorizeze procesul decizional de conducere,

actionand in acest scop in conformitate cu legea romana, reglementarile interne, reglementarile bancare in vigoare si Actul Constitutiv al Bancii.

Consiliul de Administratie se intruneste ori de cate ori este necesar, insa cel putin de sase ori pe an. In cursul anului 2020 Consiliul de Administratie a functionat cu 5 membri. Componenta CA, in vigoare la 31.12.2020 si care nu a fost modificata pe parcursul anului 2020, este detaliata mai jos:

Membru CA	Funcție	Perioada
Faik Onur Umut	Presedinte	01.01-31.12.2020
Yakup Cil	Membru	01.01-31.12.2020
Enver Murat Basbay	Membru	01.01-31.12.2020
Deiters Frederik Bernard	Membru	01.01-31.12.2020
Ilkorur Korkmaz	Membru	01.01-31.12.2020

In cursul anului 2020 Consiliul de Administratie a desfasurat un numar de 39 sedinte.

Pentru valabilitatea hotararilor Consiliului de Administratie este necesara prezenta a cel puțin jumătate din membrii acestuia.

In anul 2020, la fiecare sedinta a CA au participat toti membrii in functie.

**Comitetul de Conducere (numit in continuare si CC)** reprezinta conducerea superioara a Bancii si asigura activitatea de conducere curenta a Bancii pe baza delegarii din partea Consiliului de Administratie si sub supravegherea acestuia. Comitetul de Conducere este responsabil pentru implementarea strategiei si politicilor aplicabile Bancii si pentru organizarea unui cadru de administrare a activitatii riguros conceput, in conformitate cu legislatia si reglementarile bancare.

Membrii Comitetului de Conducere care nu sunt membrii ai CA au calitatea de Directori ai Bancii, asa cum sunt ei definiti prin Ordonanta de urgenta nr. 99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului, cu modificarile si completarile ulterioare si prin Legea societatilor nr. 31/1990, cu modificarile si completarile ulterioare.

Comitetul de Conducere al Bancii se intruneste ori de cate ori este necesar, dar cel puțin o data pe luna.

Pentru intrunirea legala a CC este necesara prezenta a jumătate plus unu din numarul total de membri ai Comitetului. In anul 2020 au avut loc 32 de sedinte ale CC pana in luna septembrie. Din septembrie 2020 si pana in 21 ianuarie 2021 nu s-a tinut comitetul din lipsa de membri.

Componenta Comitetul de Conducere este prezentata in tabelul de mai jos:

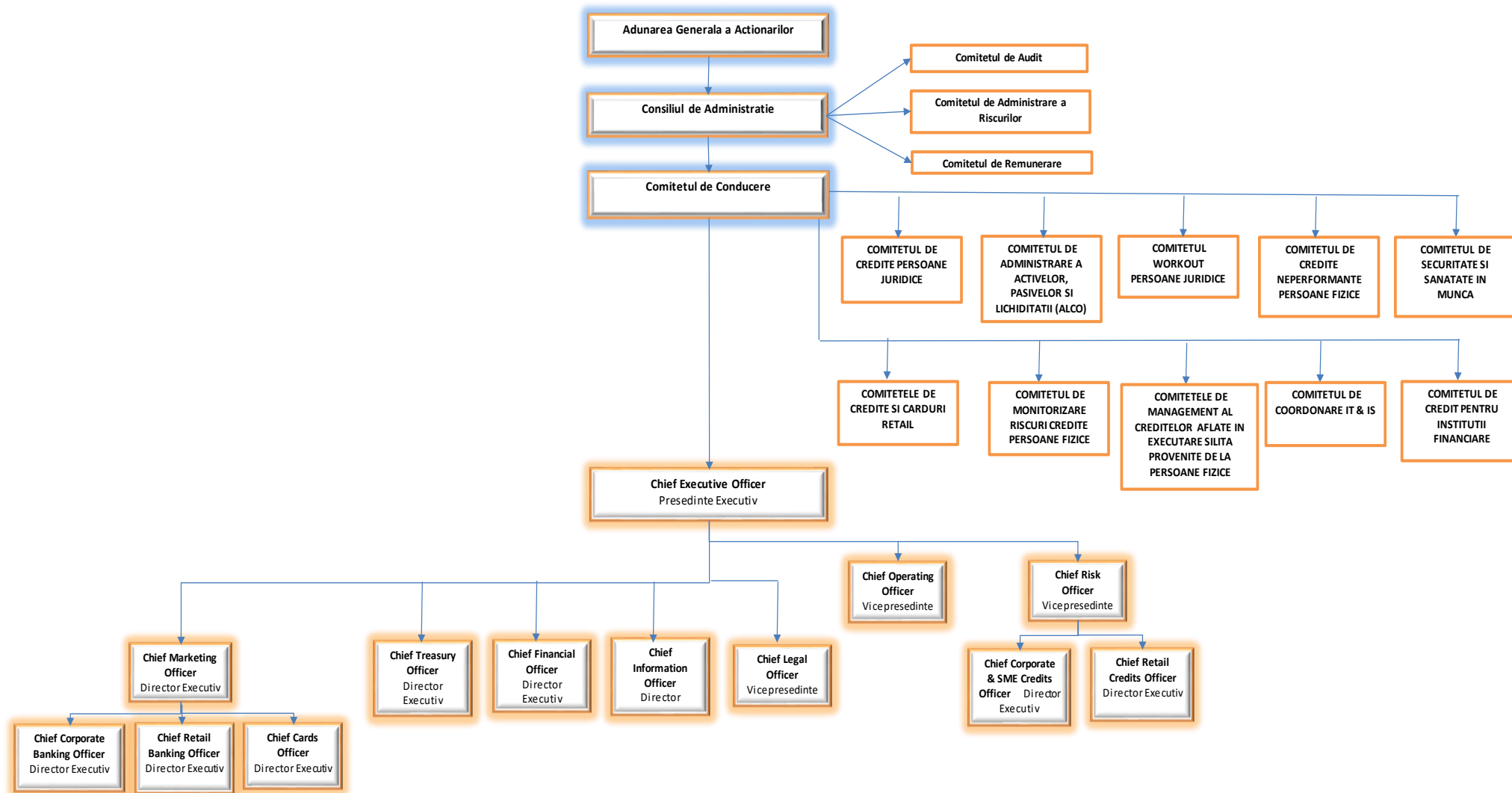
Membru CC	Funcție	Perioada
Yakup Cil	Presedinte Executiv	01.01-31.12.2020
Sorin Dumitrescu	Vicepresedinte	01.01-01.10.2020
Agim Mumtaz Malik	Vicepresedinte	01.01-30.09.2020

In cursul anului 2020 au fost inregistrate doua modificari in componenta Comitetului de Conducere avand in vedere renuntarea la mandatul de Vicepresedinte a domnului Agim Mumtaz Malik incepand cu data de 01.10.2020 si renuntarea la mandatul de Vicepresedinte a domnului Sorin Dumitrescu incepand cu data de 02.10.2020.

Reprezentantii actionarului majoritar, nominalizati in Consiliul de Administratie al Bancii, precum si membrii Comitetului de Conducere detin aprobari prealabile acordate de Banca Nationala a Romaniei pentru pozitiile ocupate, au fost legal inregistrati in Registrul Comertului Bucuresti si notificati Bancii Nationale a Romaniei in legatura cu inregistrarea acestora in Registrul Comertului.

Recrutarea si selectia membrilor organului de conducere pe baza cunostintelor, calificarilor, expertizei si independentei acestora, obiectivele si tintele stabilite, precum si masura in care au fost atinse obiectivele si tintele respective, fac obiectul politicilor instituite la nivelul Bancii.

Structura organizatorica a Credit Europe Bank (Romania) S.A. potrivit aprobarii Consiliului de Administratie din data de 24.11.2020, valabila la data de 31.12.2020, se prezenta ca mai jos:



## 1.2 Reteaua teritoriala

Credit Europe Bank (Romania) S.A. are organizata in teritoriu o retea de unitati subordonate, formata din sucursale, agentii si alte unitati fara personalitate juridica proprie care functioneaza in baza aprobarii Consiliului de Administratie si prin care sunt realizate diverse activitati bancare pentru clientii Bancii, persoane fizice si juridice, conform prevederilor Actului Constitutiv.

Reteaua teritoriala a Credit Europe Bank (Romania) S.A. la data de 31.12.2020 era formata din 25 de unitati, din care : 21 sucursale, 1 agentie si 3 puncte de lucru, repartizate astfel pe teritoriul tarii:



## 1.3 Comitetele Bancii

La data de 31.12.2020 la nivelul Consiliului de Administratie erau constituite urmatoarele comitete cu rol consultativ:

**Comitetul de Audit** este format din membrii neexecutivi, cu drept de vot, ai Consiliului de Administratie, este subordonat direct Consiliului de Administratie, desfasoara o activitate permanenta si are functie consultativa.

Comitetul de Audit se intruneste de regula de patru ori pe an si de cate ori este necesara convocarea acestuia.

Comitetul de Audit are ca principale obiective:

- acordarea de asistenta Consiliului de Administratie al Bancii in realizarea atributiilor acestuia;
- monitorizarea eficacitatii controlului intern, auditului intern si administrarii riscurilor;
- supravegherea implementarii de politici contabile de catre Banca;
- asigurarea implementarii si mentinerii aplicarii prevederilor cadrului legal si de reglementare privind cerintele prudentiale pentru institutiile de credit.

Comitetul de Audit a avut la data de 31.12.2020 următoarea componenta: Presedinte - Korkmaz Ilkorur; Membrii - Murat Basbay, Onur Umut.

**Comitetul de Remunerare** este un comitet permanent, având drept scop principal emiterea de opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de remunerare și asupra stimulentele create pentru administrarea riscului, capitalului și lichidității și asigurarea implementării coerente a politicilor și practicilor de remunerare în cadrul Bancii.

Presedintele și membrii Comitetului de Remunerare sunt membri ai Consiliului de Administrație care nu exercită nicio funcție executivă în cadrul Bancii.

Comitetul de Remunerare se întrunește ori de câte ori se considera necesar, dar nu mai puțin de trei ori pe an, având următoarele principale responsabilități:

- analizează și emite propuneri privind remunerarea personalului identificat, pe care le înaintează Consiliului de Administrație spre aprobare, inclusiv în situațiile în care remunerarea are implicații din perspectiva riscului și administrării riscului Bancii iar Consiliul de Administrație va trebui să ia în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor, investitorilor și ale altor detinători de interese în Banca, înainte de a lua decizia de aprobare a propunerilor respective;
- supraveghează remunerarea coordonatorilor funcțiilor de administrare a riscurilor și de conformitate;
- emite opinii competente și independente asupra politicilor și practicilor de remunerare și asupra stimulentele create pentru administrarea riscului, capitalului și lichidității;
- propune Consiliului de Administrație recomandări cu privire la modificarea Politicii de remunerare a personalului identificat, conform reglementărilor Bancii Naționale a României;
- asigură, din partea Consiliului de Administrație, procesul de numire, monitorizare și evaluare a adecvării și planificarea succesiunii membrilor organului de conducere și a titularilor funcțiilor cheie.

La data de 31.12.2020 Comitetul de Remunerare a avut următoarea componenta: Presedinte - Onur Umut; Membrii - Enver Murat Basbay, Korkmaz Ilkorur.

**Comitetul de Administrare a Riscurilor** desfășoară o activitate permanentă, este subordonat direct Consiliului de Administrație și are funcție de consiliere.

Comitetul de Administrare a Riscurilor include membri ai Consiliului de Administrație care nu exercită nicio funcție executivă și care dispun de cunoștințe, competente și expertiză corespunzătoare pentru a înțelege pe deplin și a monitoriza strategia privind administrarea riscurilor și apetitul la risc al Bancii.

Principalele atribuții ale acestui comitet sunt:

- consilierea Consiliului de Administrație cu privire la apetitul la risc și strategia globală privind administrarea riscurilor, actuale și viitoare, ale Bancii și asistarea acestui organ de conducere în supravegherea implementării strategiei de către Comitetul de Conducere;
- informarea Consiliului de Administrație asupra problemelor și evoluțiilor semnificative care ar putea influența profilul de risc al Bancii;
- verificarea, fără a aduce atingere sarcinilor Comitetului de Remunerare, dacă stimulentele oferite de sistemul de remunerare iau în considerare riscurile, capitalul, lichiditatea, precum și probabilitatea și calendarul profiturilor;



- stabilirea si propunerea spre aprobare de limite corespunzatoare privind expunerea la riscuri, inclusiv pentru conditii de criza.

Comitetul de Administrare a Riscurilor se intruneste ori de cate ori se considera necesar, dar cel putin de patru ori pe an.

Comitetul de Administrare a Riscurilor a avut la data de 31.12.2020 urmatoarea componenta: Presedinte - Onur Umut; Membrii - Frederik Bernard (Frits) Deiters si Ilkorur Korkmaz.

La nivelul Comitetului de Conducere la data de 31.12.2020 erau organizate si functionau urmatoarele comitete operationale de lucru, permanente:

**Comitetul de Credite Persoane Juridice** - este un comitet permanent, care are urmatoarele atributii principale in ceea ce priveste clientii persoane juridice aflati in administrare normala:

- analizeaza si decide asupra cererilor si propunerilor de acordare a creditelor sau a altor solicitari ale clientilor legate de activitatea de creditare, in limitele sale de competenta;
- decide conditiile de creditare acordate fiecarui client solicitant, separat, urmarind o gestionare cat mai buna a riscurilor implicate;
- analizeaza creditele problematice si ia decizii asupra acestora, hotaraste aprobarea sau respingerea trecerii la executarea silita a creditelor problematice.

Comitetul de Credite Persoane Juridice se intruneste ori de cate ori este necesar, dar cel putin de doua ori pe luna si este format din: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Corporate Banking Officer si Director Executiv Banca/Director Directia Marketing Corporate; Chief Corporate si SME Credits Officer si Director Executiv Banca.

**Comitetul de Administrare a Activelor, Pasivelor si Lichiditatii (ALCO)** - este un comitet permanent, avand ca responsabilitate principala supervizarea intregii functii a managementului activelor si pasivelor Bancii.

Activitatea Comitetului are ca obiectiv luarea deciziilor legate de administrarea eficienta a activelor si pasivelor Bancii in conditii de maxima profitabilitate si cu minimizarea riscurilor.

ALCO se intruneste ori de cate ori este necesar, dar cel putin o data pe luna si are urmatoarea componenta: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Marketing Officer si Director Executiv Banca; Chief Treasury Officer si Director Executiv Banca; Chief Financial Officer si Director Executiv Banca.

**Comitetul Workout Persoane Juridice** - este un comitet permanent si are ca principal obiectiv analizarea creditelor neperformante aflate in portofoliul workout si luarea de decizii asupra acestora cu privire la:

- restructurarea creditelor si analiza altor solicitari ale clientilor aflati in administrare workout;
- conditiile de restructurare acordate fiecarui client;
- trecerea la executarea silita, precum si suspendarea acesteia;
- strategia privind activele clientilor aflati in executare silita sau in procedura de insolventa, pentru clientii aflati in administrare workout;
- eliberarea/inlocuirea/schimbarea structurii garantiilor aferente creditelor clientilor aflati in administrare workout.

Comitetul Workout se intruneste ori de cate ori este necesar si este format din: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Corporate & SME Credits Officer si Director Executiv Banca; Director Directia Workout Persoane Juridice; Specialist Directia Workout Persoane Juridice.

**Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca** are urmatoarele atributii:

- urmareste realizarea planului de prevenire si protectie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizarii prevederilor lui si eficienta acestora din punct de vedere al imbunatatirii conditiilor de munca;
- urmareste modul in care se aplica si se respecta reglementarile legale privind securitatea si sanatatea in munca, masurile dispuse de inspectorul de munca si inspectorii sanitari;
- analizeaza modul de indeplinire a atributiilor ce revin serviciului extern de prevenire si protectie, precum si mentinerea sau, daca este cazul, inlocuirea acestuia.

Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca se intruneste cel putin o data pe trimestru si ori de cate ori este necesar si este alcatuit din: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Financial Officer si Director Executiv Banca; Conducator Directia Resurse Umane; Secretar Comitet; 4 Reprezentanti salariatii; Medic medicina muncii.

**Comitetele Credite Retail si Carduri Retail** au ca principala atributie luarea deciziilor de aprobare sau respingere a cererilor de credit/de card conform competentelor de aprobare, luand in considerare situatiile speciale existente pentru fiecare cerere de credit/de card in parte.

Aceste doua comitete se intrunesc ori de cate ori se considera necesar si au in componenta urmatoarii membri, in functie de expunere pe client/grup: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Marketing Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Credits Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Banking Officer si Director Executiv Banca/ Chief Cards Officer si Director Executiv Banca; Conducator Directia Credite si Carduri Retail.

**Comitetul de monitorizare riscuri credite persoane fizice** asigura:

- identificarea factorilor care pot impacta calitatea portofoliului de credite si carduri de credit persoane fizice, cu mentionarea riscurilor ce pot aparea, a implicatiilor respective si propunerea de actiuni de atenuare in cazul riscurilor identificate, posibile sau deja produse la momentul depistarii;
- monitorizarea portofoliului de credite curente, restante, non standard sau aprobate cu derogare precum si evolutia provizioanelor.

Frecventa intalnirilor Comitetului este stabilita in functie de tipurile de monitorizare care apar pe ordinea de zi.

Comitetul de monitorizare riscuri credite persoane fizice avea la data de 31.12.2020 urmatoarea componenta: Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Marketing Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Credits Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Banking Officer si Director Executiv Banca; Chief Cards Officer si Director Executiv Banca; Conducatorul Directiei Credite si Carduri Retail; Conducatorul Directiei Monitorizare; Director Directia Administrarea Creditelor; Director Directia Administrarea Riscurilor.

### **Comitetul de Credite Neperformante - Persoane Fizice**

Comitetul de Credite Neperformante Persoane Fizice analizeaza si decide asupra inceperii procedurilor legale de recuperare a creditelor acordate persoanelor fizice pentru situatiile in care recuperarea pe cale amiabila a devenit incerta sau imposibila.

Frecventa intalnirilor Comitetului este lunara, iar componenta acestuia era la data de 31.12.2020 urmatoarea: Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Marketing Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Credits Officer si Director Executiv Banca; Conducatorul Directiei Management Portofoliu Active; Conducatorul Directiei Colectare; Conducatorul Directiei Credite si Carduri Retail.

### **Comitetele de management al creditelor, aflate in executare silita, provenite de la persoane fizice**

au ca responsabilitati principale: supervizarea intregii functii a managementului activelor imobiliare aflate in proprietatea Bancii si provenite din executarea garantiilor aferente creditelor acordate persoanelor fizice; gestionarea creditelor acordate persoanelor fizice aflate in executare silita.

Comitetele de management al creditelor aflate in executare silita, provenite de la persoane fizice se intrunesc cel putin lunar sau ori de cate ori este necesar.

In cazul operatiunilor aferente creditelor retail garantate cu ipoteca, aflate in executare silita, cu exceptia angajamentelor de plata, componenta Comitetului este urmatoarea: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Marketing Officer si Director Executiv Banca; Chief Retail Credits Officer si Director Executiv Banca; Conducatorul Directiei Management Portofoliu Active.

Componenta Comitetului care decide asupra creditelor fara ipoteca, aflate in executare silita, angajamentelor de plata propuse pentru toate expunerile retail (garantate/negarantate), aflate in executare silita este urmatoarea: Chief Retail Credits Officer si Director Executiv Banca; Conducatorul Directiei Management Portofoliu Active; Conducatorul Directiei Colectare.

### **Comitetul de coordonare Tehnologia informatiei si Securitatea Informatiei (IT si IS)**

Credit Europe Bank (Romania) S.A. a stabilit o structura de guvernanta IT si IS pentru a promova si a oferi sprijin in utilizarea eficienta a tehnologiei informatiei in procesele de afaceri ale Bancii. Comitetul de Coordonare IT si IS este parte din aceasta structura, este numit de catre Comitetul de Conducere al Bancii si asigura faptul ca initiativele si proiectele IT sunt in concordanta cu obiectivele strategice ale CEB Romania.

Scopul acestui comitet este de a:

- furniza conducerea strategica prin alinierea obiectivelor strategice de IT si IS cu procesele si obiectivele strategice ale Bancii;
- prioritiza initiativele de investitii IT si IS si de a emite aprobarile finale si recomandari cu privire la continuarea proiectelor IT si IS propuse;
- urmari starea proiectelor si de a monitoriza nivelurile de servicii;
- asigura comunicarea deschisa intre Directia IT, Directia Securitatea Informatiei si alte structuri organizatorice din cadrul CEB RO in vederea promovarii planificarii colaborate.

Comitetul IT si IS se intruneste, de regula, ori de cate ori se considera necesar, dar cel putin de trei ori pe an si are urmatoarea componenta: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Information Officer si Director Executiv Banca; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Financial Officer si Director Executiv Banca.

**Comitetul de Credit pentru Institutiile Financiare** este subordonat Comitetului de Conducere si se intruneste ori de cate ori se considera necesar.

Comitetul de Credit pentru Institutiile Financiare are competenta:

- sa aprobe propunerile de limite pentru institutiile financiare si limite suverane in functie de ratingurile externe ale acestora;
- de a decide cu privire la reducerea si anularea limitelor existente si poate stabili noi limite de expunere sau reinnoirea limitelor existente conform competentelor acestuia.

La data de 31.12.2020, Comitetul de Credit pentru Institutiile Financiare avea urmatoarea componenta: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Treasury Officer si Director Executiv Banca; Chief Corporate & SME Credits Officer si Director Executiv Banca.

## **2. Declaratia cu privire la gradul de adecvare a cadrului de gestionare a riscurilor**

In conformitate cu cerintele de transparenta si divulgare impuse de Regulamentul nr. 575/2013 al Parlamentului European si al Consiliului privind cerintele prudentiale pentru institutiile de credit si firmele de investitii, cu modificarile ulterioare, Credit Europe Bank (Romania) SA asigura partilor interesate ca Banca are un sistem de gestionare a riscurilor care realizeaza identificarea prompta a riscurilor pentru a minimiza expunerea la riscuri. Banca imbunatateste constant acest sistem si il adapteaza la evolutiile actuale ale pietei. Sistemele de gestionare a riscurilor puse in aplicare de catre Banca sunt adecvate in ceea ce priveste profilul si strategia acesteia.

Administrarea riscurilor in Credit Europe Bank (Romania) SA este considerata o conditie esentiala pentru indeplinirea obiectivelor pe termen lung. Scopul principal al gestionarii riscurilor este mentinerea stabilitatii bancii si respectarea apetitului de risc stabilit de Consiliul de Administratie. Acesta include minimizarea pierderilor materiale si a evenimentelor care pot afecta semnificativ reputatia bancii. In plus, obiectivul gestionarii riscurilor este de a sprijini atingerea obiectivelor de afaceri, cu o activitate continua de modernizare a infrastructurii de administrare a riscurilor .

Riscurile semnificative la care este expusa Banca sunt riscul de credit si riscurile asociate, riscul operational, riscul de lichiditate, riscul de piata si riscul de rata a dobanzii, riscul reputational, riscul de conformitate, riscul strategic si riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier. Politicile de gestionare a riscurilor Bancii sunt implementate pentru a identifica si analiza riscurile cu care se confrunta Banca, pentru a stabili limite de risc adecvate (inclusiv limita de atentie) si controale si pentru a monitoriza riscurile si respectarea limitelor. Politicile si sistemele de gestionare a riscurilor sunt revizuite periodic pentru a reflecta schimbarile in conditiile pietei, produsele si serviciile oferite. Banca, prin standardele si procedurile sale de formare si management, isi propune sa dezvolte un mediu de control disciplinat si constructiv, in care toti angajatii isi inteleg rolurile si obligatiile.

Apetitul la risc si toleranta aprobate de Consiliul de Administratie afirma ca Banca va mentine un nivel mai ridicat de adecvare a capitalului decat SREP definit de Banca Nationala a Romaniei, incluzand toate amortizoarele de capital necesare si mai mare decat rata necesara conform rezultatelor ICAAP. In plus,

au fost definite obiectivele pe care Banca dorește să le îndeplinească în cazul unui scenariu de stres. Activitatea de afaceri se desfășoară cu scopul de a respecta pe deplin reglementările locale și politicile Credit Europe Bank SA.

Procesul de alocare a capitalului arată că Banca are o capitalizare puternică, fiind adecvată pentru acoperirea expunerilor la riscuri aferente următorilor 3 ani din cadrul planului de afaceri și pentru pierderile neașteptate din scenariile de testare a stresului, ratele de fonduri proprii totale și de nivel 1 depășind cu mult limitele minime impuse.

Banca are niveluri adecvate de lichiditate pentru a-și îndeplini obligațiile (cereri de retragere ale deponentilor, utilizarea facilităților de credit), pentru a-și satisface nevoile operaționale și alte nevoi de numerar în condiții normale, precum și în situații neprevăzute care solicită fonduri suplimentare.

Pentru a gestiona riscul de lichiditate în condiții normale și de criză, Banca a elaborat politici, strategii și norme, a implementat modele de evaluare a pozițiilor sale de lichiditate, a monitorizat ratele de lichiditate și respectarea limitelor minime prestabilite.

Obiectivele strategice ale Bancii sunt în concordanță cu misiunea și valorile sale corporative, stabilite în termeni realisti și se potrivesc naturii sale comerciale, profilului de risc, amplitudinii și complexității operațiilor.

Obiectivele strategice ale Credit Europe Bank SA reflectă aspirațiile Bancii în ceea ce privește creșterea și rentabilitatea, eficiența și avantajul competitiv în mediul în care operează.

Astfel, pe parcursul anului 2020, Banca a respectat apetitul la risc, îndeplinind obiectivele strategice de încadrare a ratei fondurilor proprii impusă de Banca Națională a României, înregistrând un nivel de 29,47% (minim 13,92%), indicatorul de acoperire a necesarului de lichiditate (LCR) de 202,12% (minim 130%), indicatorul de finanțare stabilă netă (NSFR) de 137,22% (minim 110%) și rata efectului de levier a înregistrat un nivel de 14,87% (minim 6,5%).

De asemenea, profilul de risc pentru 31.12.2020 a fost mediu- scăzut, sub nivelul propus "mediu", toate riscurile semnificative identificate respectând nivelele profilelor de risc prestabilite.

Credit Europe Bank (România) SA se angajează să furnizeze partilor interesate informații clare și directe cu privire la situațiile financiare, structura capitalului, abordarea bazată pe risc în ceea ce privește gestionarea capitalului și aranjamentele de remunerare pe parcursul declarațiilor financiare pregătite în conformitate cu standardele internaționale de raportare financiară adoptate de Uniunea Europeană și raportul privind transparența și cerințele de divulgare publică.

### **3. Administrarea capitalurilor**

Politica Bancii este de a menține o bază de capital puternică în scopul păstrării încrederii investitorilor, creditorilor, clienților și pieței și pentru a susține dezvoltarea viitoare a activității Bancii și a asigura continuitatea activității.

Banca recunoaște impactul pe care îl are nivelul capitalului asupra randamentului obținut de acționari și nevoia de a menține un echilibru între randamentele ridicate pe de o parte și avantajele și siguranța aduse de o poziție de capital sănătoasă pe de alta parte.

Pentru determinarea cerintelor minime de capital pentru anul 2020 Credit Europe Bank (Romania) S.A. a aplicat prevederile Regulamentului UE nr. 575/2013 privind cerintele prudentiale pentru institutiile de credit si societatile de investitii.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. calculeaza cerinte de capital reglementat pentru riscul de credit, riscul de piata (valutar) si riscul operational.

In vederea conformarii cerintelor de capital prevazute de reglementarile Bancii Nationale a Romaniei, Banca trebuie sa inregistreze o rata de acoperire a capitalului cel putin egala cu rata TSCR.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. a respectat cerintele de capital impuse de autoritatea de reglementare pe parcursul intregii perioade a anului 2020.

Capitalul Bancii este impartit in doua categorii:

- Fonduri proprii de nivel 1 care includ capitalul social, prime de capital, rezultatul reportat, rezervele legale, statutare si alte rezerve, precum si alte ajustari cerute de reglementari in legatura cu elementele care sunt incluse in clasa de capitaluri proprii dar sunt tratate diferit de calculul acoperirii capitalului.
- Fonduri proprii de nivel 2 care includ imprumuturi subordonate, alte datorii pe termen lung si alte ajustari cerute de reglementari.

Situatia acoperirii capitalului Bancii la data de 31 decembrie 2020 a fost urmatoarea:

	<b>Mii lei</b>
	<b>31-Dec-2020</b>
<b>Fonduri proprii nivel 1</b>	
Capital social	608.166
Rezultatul reportat	156.252
Deduceri pentru imobilizarile necorporale	(9.288)
Alte ajustari	60.424
Titluri de participatie detinute in societati afiliate cu caracter financiar	(13.084)
<b>Total fonduri proprii nivel 1</b>	<b>802.470</b>
<b>Fonduri proprii nivel 2</b>	
Alte ajustari tranzitorii aferente fondurilor proprii de nivel 2	-
<b>Total fonduri proprii nivel 2</b>	-
<b>Capital total</b>	<b>802.470</b>
<b>Cerinte de capital Pilon I</b>	
Cerinte de capital pentru riscul de credit	176.875
Cerinte de capital pentru riscul de piata	5.523
Cerinte de capital pentru riscul operational	35.436
<b>Total cerinte de capital Pilon I</b>	<b>217.834</b>
<b>Total cerinte de capital Pilon I+II</b>	<b>338.723</b>
<b>Indicatori de capital</b>	
<b>Indicator de solvabilitate (Pilon I)</b>	29.47%
<b>Indicator intern de capital (Pilon I+II)</b>	18.95%
<b>Indicatorul efectului de levier</b>	15.72%

Alocarea necesara de capital s-a realizat astfel:

- a) **Riscul de credit:** Banca aplica modelul standardizat de calcul al cerintei de capital pentru riscul de credit.
- b) **Riscul valutar:** alocarea capitalului pentru riscul valutar se calculeaza in baza modelului standardizat, in contextul implementarii cerintelor acordului Basel II.
- c) **Riscul operational:** Banca calculeaza cerinta de capital pentru riscul operational in baza modelului indicatorului de baza, in contextul implementarii cerintelor acordului Basel II.

La data de 31.12.2020 cifra de afaceri a Bancii a fost de 248.96 mil lei, iar rata rentabilitatii activelor a fost de - 0.3%. La nivel consolidat cifra de afaceri a fost de 249.86 mil lei.

#### **Amortizorul de conservare a capitalului**

In anul 2020, in conformitate cu Ordinul BNR nr. 12/2015, Banca a aplicat un amortizor de conservare a capitalului situat la nivelul de 2.5% din valoarea totala a expunerii la risc calculata in conformitate cu art. 92 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.

#### **Amortizor de capital pentru riscul sistemic**

In conformitate cu Ordinul BNR nr. 8/2018 privind cerintele suplimentare de capital constand in amortizorul pentru riscul sistemic aplicabile incepand din data de 1 ianuarie 2019, Credit Europe Bank (Romania) SA a aplicat un amortizor de capital pentru riscul sistemic la nivelul de 1% din valoarea totala a expunerii la risc calculata in conformitate cu art. 92 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.

#### **Amortizorul anticiclic de capital**

Conform Ordinului BNR nr. 12/2015, incepand cu 1 ianuarie 2016, rata amortizorului anticiclic de capital pentru institutiile de credit care detin expuneri din credite in Romania este de 0% din valoarea totala a expunerii la risc prevazuta la art. 92 alin. (3) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, astfel Banca a aplicat pentru anul 2020 un amortizor anticiclic de capital situat la nivelul de 0% din valoarea totala a expunerii la risc.

#### **Amortizor aferent „Altor Instituti de Importanta Sistemica” (O-SII)**

Banca nu a fost identificata de catre Banca Nationala a Romaniei ca institutie de importanta sistemica (O-SII) si prin urmare nu i se aplica amortizor O-SII.

**In concluzie, pentru anul 2020, Banca a constituit amortizor total in cuantum de 3.5% din valoarea totala a expunerii sale la risc.**

## **4. Politica si practicile de remunerare**

**Obiectivul** Politicii de Remunerare a Credit Europe Bank (Romania) S.A. este in concordanta cu Politica de Remunerare a Personalului a CEB NV: concentrarea asupra imbunatatirii performantelor CEB si, implicit, cresterea valorii Grupului CEB N.V., motivarea si retentia angajatilor si atragerea altora cu inalta calificare pentru a se alatura Grupului, atunci cand este necesar, promovand in acelasi timp o

administrare a riscurilor sanatoasa si eficace, fara a incuraja asumarea de riscuri care depasesc nivelul tolerantei la risc a Bancii.

### **Procesul decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare**

Elementele esentiale ale structurii de guvernanta implicate in procesul decizional pentru stabilirea, realizarea si evaluarea modului de administrare a politicii de remunerare a Bancii sunt Consiliul de Administratie si Comitetul de Conducere. Astfel, Consiliul de Administratie revizuieste si aproba principiile politicii de remunerare si este responsabil pentru supravegherea implementarii acestora de catre Comitetul de Conducere.

In acest sens, Consiliul de Administratie va analiza in mod regulat principiile generale ale politicii de remunerare si se va asigura ca, cel putin o data pe an, conformitatea cu regulile si procedurile din politica de remunerare sa fie supusa unei revizui de catre functiile de control intern.

Consiliul de Administratie are autoritatea finala de a revizui si de a aproba propunerile inaintate de Comitetul de Remunerare, cu privire la remuneratia si demiterea Personalului Identificat. Remunerarea celorlalti angajati este stabilita si implementata de catre Comisia de Resurse Umane.

Ca principiu general, politica de remunerare a Grupului CEB N.V. autorizeaza Consiliul de Administratie sa ajusteze remuneratia angajatilor, in cazul in care continuarea la acelasi nivel ar avea un rezultat neintentionat inechitabil.

De asemenea, Consiliul de Administratie are dreptul de a aproba recuperarea componentei variabile a remuneratiei acordate salariatilor, daca se dovedeste ca aceasta remuneratie variabila s-a bazat pe date inexacte.

La **stabilirea si aplicarea politicilor de remunerare totala** pentru categoriile de personal ale caror activitati profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Bancii, se vor respecta urmatoarele **principii**:

- politicile si practicile de remunerare ale Credit Europe Bank (Romania) S.A. corespund culturii Bancii, obiectivelor si strategiei de afaceri pe termen lung, valorilor si intereselor pe termen lung ale Bancii, precum si mediului sau de control si cuprind masuri pentru a evita conflictele de interese, asa cum sunt prezentate in reglementarile interne ale Bancii (Codul de Conduita si Politica privind Conflictele de Interese);
- in cazul in care remuneratia este corelata cu performanta, suma remuneratiei totale se bazeaza pe o combinatie a evaluarii performantei individuale si a liniei de afaceri in care isi desfasoara activitatea, precum si a rezultatelor generale ale Bancii, iar la evaluarea performantei individuale sunt luate in considerare atat criteriile financiare (cum ar fi: capitalurile proprii, profitul exercitiului financiar, realizarea bugetara, rentabilitatea medie a capitalurilor proprii, marja neta de dobanda, rata fondurilor proprii de Nivel 1), cat si criteriile nonfinanciare (cum ar fi: cunostintele acumulate/ calificarile obtinute, dezvoltarea personala, conformitatea cu sistemele si controalele Bancii, implicarea in strategiile de afaceri si in politicile semnificative ale Bancii si contributia la performanta echipei);
- evaluarea performantei este realizata intr-un cadru multianual, pentru a se asigura ca procesul de evaluare se bazeaza pe performanta pe termen lung si ca plata efectiva a componentelor remuneratiei bazate pe performanta se intinde pe o perioada care tine cont de ciclul de afaceri al Bancii si de riscurile specifice activitatii;



- un membru al Personalului Identificat este eligibil de a primi remuneratie variabila pentru performanta anului anterior daca a fost evaluat peste media scalei de evaluare (ex. 3) la toate obiectivele de afaceri stabilite pentru respectivul an de performanta si a primit punctaj maxim (ex. 5) la cel putin unul din aceste obiective de afaceri;
- componentele fixa si variabila ale remuneratiei totale sunt echilibrate in mod corespunzator si componenta fixa reprezinta o proportie suficient de mare din remuneratia totala, astfel incat sa permita aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remuneratiei variabile, inclusiv posibilitatea de a nu plati remuneratie variabila deloc.

Ca un **principiu general**, valoarea totala a remuneratiei variabile pe care Banca urmeaza sa o plateasca nu poate restringe posibilitatile de a consolida capitalul, marja de solvabilitate, si/sau fondurile proprii.

Garantarea remuneratiei variabile nu este permisa; acest lucru se poate aplica numai la angajarea unei persoane noi si este limitat la primul an de activitate.

Componenta variabila acordata intr-un anumit an nu poate depasi 100% din componenta fixa a remuneratiei totale pentru fiecare angajat, respectiv 50% din componenta fixa stabilita pentru membrii functiilor de control intern.

In ceea ce priveste componentele acordate in anul 2020, aproximativ 19% dintre angajati (ce nu fac parte din personalul identificat) au primit si remuneratie variabila, iar 84% dintre acestia au primit o remuneratie variabila de pana la 15% din remuneratia fixa acordata pentru aceeasi perioada. Nu au existat situatii de depasire a plafoanelor sus-mentionate.

Atunci cand sunt indeplinite conditiile de acordare, remuneratia variabila pe criteriile de performanta (individuala, a liniei de afaceri si a Bancii, in ansamblu) a unui membru al Personalului Identificat va fi maxim 60% acordata neconditionat si minim 40% amanata pe o perioada de trei ani. In cazul in care, intr-un anumit an, unui membru al Personalului Identificat ii este atribuita o remuneratie variabila totala mai mare de 300.000 de euro (sau echivalent) brut, 40% va fi acordata neconditionat si 60% amanata.

Banca a stabilit un **Plan de stimulare pe termen lung (Planul)**, care defineste regulile si conditiile de stabilire, acordare, intrare in drepturi si retentie cu privire la Phantom Shares ce vor fi acordate Personalului Identificat care primeste remuneratie variabila (ne)conditionata, in functie de performanta. Planul este in conformitate cu regula conform careia cel putin 50% din remuneratie variabila (ne)conditionata este acordata sub forma de instrumente financiare.

Scopul Planului este:

1. sa stabileasca un plan de stimulare pe termen lung, in scopul mentinerii competitivitatii in cadrul sectorului bancar;
2. sa sustina cresterea, dezvoltarea si succesul financiar al Bancii prin acordarea unor stimulente suplimentare anumitor angajati ai CEB, care au avut sau vor avea responsabilitatea managementului afacerilor Bancii, si
3. sa asigure conformitatea cu reglementarile BNR cu privire la remunerare, care prevad ca:
  - 40% din remuneratia variabila acordata unui membru al Personalului Identificat va fi amanata si ca cealalta parte de 60% va fi acordata neconditionat si

- cel puțin 50% din remunerația variabilă (amanată sau necondiționată) a Personalului Identificat ar trebui să cuprindă acțiuni ale Bancii sau instrumente financiare a căror valoare este determinată / derivată din valoarea acțiunilor.

În conformitate cu reglementările BNR și Ghidul EBA cu privire la practicile solide de remunerare, orice remunerație variabilă acordată unui membru al Personalului Identificat, indiferent dacă este condiționată sau necondiționată, constă în cel puțin 50%, instrumente financiare (cum ar fi acțiuni, opțiuni, Phantom Shares). Prin urmare, acest Plan stabilește, în primul rând, ca membrii Personalului Identificat vor primi 50% din remunerația variabilă acordată necondiționat sau amanată (dacă este cazul) sub formă de Phantom Shares, în condițiile Planului. În cazul în care un membru al Personalului Identificat refuză să primească Phantom Shares, nu are dreptul să primească valoarea în numerar a pachetului Phantom Shares oferit.

Partea condiționată a remunerației variabile a unui membru al Personalului Identificat, de exemplu 40% din remunerația variabilă dintr-un anumit an, va fi supusă unei perioade de amanare de 3 ani: 1/3 va plătită la un (1) an după data acordării, 1/3 în cel de-al doilea an și 1/3 în anul al treilea. Trebuie adăugat faptul că această "plată" este supusă (de asemenea) regulii de 50/50, numerar și Phantom Shares. În plus, trebuie menționat faptul că Phantom Shares dobândite în conformitate cu schema prezentată în acest plan trebuie să fie reținute pentru un (1) an. Aceasta înseamnă că Phantom Shares dobândite pot fi plătite doar la un (1) an de la data intrării în drepturi.

Remunerația variabilă nu poate fi plătită către sau prin intermediul unui vehicul cu destinație specială sau prin alte metode care subminează o politică de remunerare solidă - și de monitorizare. În plus, Personalul Identificat nu poate aplica strategii de hedging pentru a-și proteja interesele remuneratorii; acesta se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polite de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în acordurile lor de remunerare.

**Performanța** va fi evaluată pe criterii ("obiective") prestabilite și cuantificabile și va cuprinde atât elemente financiare cât și non-financiare. Elementele non-financiare vor reprezenta cel puțin 50% din evaluarea membrului Personalului Identificat. Criteriile de performanță pentru remunerația variabilă a membrilor funcțiilor de control intern sunt stabilite într-un procent de cel puțin 70% pe baza obiectivelor specifice poziției, obiective calitative, și nu includ niciun criteriu care se bazează pe performanța activităților pe care funcția de control le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de funcția respectivă.

**Performanța financiară** trebuie să fie revizuită în contextul stabilității financiare a Bancii, al cerințelor de fonduri proprii, precum și al intereselor acționarilor și ale altor părți interesate din cadrul Bancii. Performanța financiară este evaluată pe baza profitabilității la nivel de direcții/ departamente, calculată pe baza de criterii financiare, cum ar fi venitul net (ex. cheltuieli și fonduri alocate centrelor de profit respective). În plus, contribuția departamentului la profilul de risc al Grupului și/sau al Bancii va fi, de asemenea, luată în considerare la determinarea performanței financiare. Evaluarea performanței financiare individuale trebuie să fie ajustată pentru a lua în considerare riscurile estimate și costurile de capital.

Evaluarea performantei Personalului Identificat din cadrul functiilor de control trebuie sa ia in considerare compensarea si asigurarea independentei in procesul decizional, in comparatie cu Personalului Identificat in pozitii comerciale.

Plata remuneratiei variabile este supusa urmatoarelor **clauze malus si clawback**:

**1.** Remuneratia variabila acordata, dar inca neinvestita, in totalitate sau in parte, va fi reduca sau isi va pierde valabilitatea (malus), sau remuneratia variabila deja investita / platita va fi recuperata (clawback), in totalitate sau partial, in cazul in care Consiliul de Administratie considera ca una sau mai multe dintre urmatoarele conditii sunt indeplinite:

- Membrul Personalului Identificat nu a respectat normele stabilite de competenta si comportament adecvat;
- Membrul Personalului Identificat este responsabil pentru un comportament care conduce la deteriorarea pozitiei Grupului;
- Se face dovada unor abateri sau erori grave savarsite de catre un membru al Personalului Identificat (de exemplu: o reevaluare negativa de catre autoritatea de reglementare, o incalcare a reglementarilor bancare, a codurilor de conduita si a altor norme interne, in special in ceea ce priveste riscurile);
- Orice alte sanctiuni legale, daca comportamentul membrului Personalului Identificat a dus la respectiva sanctionare;
- In cazul in care orice remuneratie variabila platita (in ultimii 2 ani) Personalului Identificat s-a bazat pe date (financiare) eronate.

**2.** Remuneratia variabila acordata, dar inca neinvestita, in totalitate sau in parte, va fi reduca sau isi va pierde valabilitatea (malus), in cazul in care Consiliul de Administratie considera ca una sau mai multe dintre urmatoarele conditii sunt indeplinite:

- In cazul in care Banca sau unitatea de afaceri in care lucreaza membrul Personalului Identificat sufera o scadere semnificativa a performantei sale financiare (ex. ROAE < 2%) sau atunci cand rezultatele financiare sunt negative;
- In cazul in care Banca sau linia de afaceri in care lucreaza membrul Personalului Identificat sufera un esec semnificativ in gestionarea riscurilor;
- Cresteri semnificative in baza de capital economic sau de reglementare in cadrul Grupului, Bancii sau liniei de afaceri; sau
- Modificari semnificative in situatia financiara generala a Grupului sau a Bancii.

**3.** Remuneratia variabila acordata si neplatita Personalului Identificat se retine si se anuleaza imediat, si se aplica clauza clawback in cazul incetarii imediate a activitatii datorate neglijentei grave sau comportamentului necorespunzator al persoanei.

**4.** In plus, pentru Personal Identificat se aplica regula ca remuneratia variabila neinvestita inca se retine si se anuleaza daca la data platii Personalul identificat are in 3 ani anteriori (si consecutivi) un "calificativ de performanta" in medie sub 2.5, pe o scara de la 0 ("slab") si 5 ("excelent").

Tabelul de mai jos prezinta informatii cantitative (EUR, brut) agregate privind remuneratia, la nivel consolidat, defalcate pe domenii de activitate:

	Membrii CA	Membrii CC	Servicii bancare de investitii	Servicii bancare de retail	Administrarea activelor	Functii corporative	Functii de control independente
Numarul de membri ai personalului	0	3	0	0	0	0	0
Numarul total de angajati, in echivalent norma intreaga	0	0	412	103	4	136	26
Remuneratia totala (in euro)	0	655,425	7,567,227	1,897,461	88,586	3,818,257	760,062

Mai jos sunt prezentate informatii cantitative (EUR, brut) agregate privind remuneratia, la nivel consolidat, pentru membrii organelor cu functie de conducere si membrii personalului ale caror actiuni au un impact semnificativ asupra profilului de risc al institutiei, cu indicarea urmatoarelor elemente:

- sumele aferente remuneratiei pentru anul financiar, defalcate in remuneratie fixa si variabila si numarul de beneficiari;
- sumele si formele remuneratiei variabile, defalcate in numerar, actiuni, instrumente legate de actiuni si alte tipuri de instrumente.

	Membrii CA	Membrii CC	Servicii bancare de investitii	Servicii bancare de retail	Administrarea activelor	Functii corporative	Functii de control independente
Numarul de membri ai personalului	0	1	0	0	0	0	0
Numarul membrilor Personalului identificat, in echivalent norma intreaga	0	0	6	2	0	5	4
Numarul membrilor Personalului identificat ce ocupa pozitii in cadrul conducerii superioare	0	0	0	0	0	0	0
Remuneratia fixa totala (in euro), din care:	0	556,061	639,302	172,652	0	658,968	195,077
- numerar	0	556,061	639,302	172,652	0	658,968	195,077
- actiuni si instrumente legate de actiuni	0	0	0	0	0	0	0
- alte tipuri de instrumente	0	0	0	0	0	0	0
Remuneratie variabila totala (in euro), din care:	0	18,217	0	0	0	0	0
- numerar	0	18,217	0	0	0	0	0
- actiuni si instrumente legate de actiuni	0	0	0	0	0	0	0
- alte tipuri de instrumente	0	0	0	0	0	0	0

Art. 450 alin.(1) lit.h) pct.(iii) din Reg. (UE) nr. 575/2013 - suma totala a remuneratiei variabile amanate, datorate si neplatite, acordata in anii anteriori si nu in anul N (in euro)	0	62,890	33,680	0	0	56,174	0
---	---	--------	--------	---	---	--------	---

Precizam faptul ca nu au existat situatii in care o remuneratie individuala sa ajunga la 1 milion EUR sau mai mult pe exercitiul financiar aferent anului 2020.

## 5. Politica privind diversitatea

Pentru a promova diversitatea si incluziunea la locul de munca ca motoare pentru inovare, cresterea afacerii si decizii mai echilibrate, Banca a elaborat o Politica de diversitate si incluziune prin care isi propune sa utilizeze forta de munca diversa si un mediu incluziv care respecta si sprijina toti angajatii si care contribuie la imbunatatirea performantei in afaceri.

In acest scop, Banca ofera oportunitati egale in recrutare, dezvoltare profesionala, promovare, instruire si recompense pentru toti angajatii.

Diferentele in mediul educational, experientele anterioare, sexul, varsta, capacitatea fizica si cunostintele profesionale diferite ne permit sa raspundem la o multitudine de provocari ale societatii moderne, in moduri variate.

Diversitatea la locul de munca este reflectata de multitudinea de medii educationale si profesionale ale personalului nostru. Prin urmare, incurajam atragerea si recrutarea de personal extern venind nu numai din sectorul bancar, ci si din alte industrii, cu conditia ca abilitatile si cunostintele acestora sa corespunda cerintelor interne.

La nivelul organismului de conducere, o compozitie diversa din punct de vedere educational si profesional contribuie la imbunatatirea supravegherii riscurilor si luarii deciziilor in ceea ce priveste strategiile si asumarea de riscuri prin facilitarea unei game mai largi de opinii, perspective, experienta, perceptie si valori, reducand astfel fenomenul de "gandire de grup" si, in cele din urma, imbunatatirea bunei guvernante corporatiste.

Pomovand o cultura a incluziunii, putem mentine un mediu de lucru pozitiv care sa valorizeze asemanarile si diferentele individuale, astfel incat toti membrii companiei sa isi poata atinge potentialul si sa isi maximizeze contributia lor la succesul Bancii. La nivel personal, intr-un mediu divers, angajatii se simt confortabil, indiferent de cine sunt sau de unde provin.

La nivelul organului de conducere ne propunem sa promovam un grup divers de membri implicand astfel un set larg de calitati si competente. Procedand astfel, realizam o varietate de opinii si experiente si contribuim la facilitarea opiniei independente si a luarii unor decizii sanatoase, echilibrate, in cadrul organului de conducere.

Cu o forta de munca diversa, suma colectiva a diferentelor individuale, experientele de viata, cunoasterea, inventivitatea, inovatia, capacitatile unice si talentul pe care angajatii le investesc in

activitatea lor reprezinta o parte semnificativa a culturii organizationale. In acelasi timp, promovam si egalitatea de sanse, avand in vigoare politici care sa asigure faptul ca discriminarea nu este tolerata. Banca a initia o serie de masuri pentru promovarea diversitatii, cum ar fi:

- responsabilizarea angajatilor in intelegerea si practicarea principiilor diversitatii si incluziunii ori de cate ori interactioneaza cu colegii sau clientii, care sa ii ajute sa integreze astfel de comportamente sanatoase in viata lor privata;
- educarea managerilor in a actiona ca ambasadori pentru diversitate si incluziune;
- asigurarea ca toate locatiile Bancii sunt accesibile persoanelor cu dizabilitati;
- informarea periodica a membrilor organelor de conducere si angajatilor cu privire la tendintele, practicile si realizările diversitatii si incluziunii.

## 6. Politica privind numirea, monitorizarea si planificarea succesiunii Organului de Conducere si a persoanelor care detin functii-cheie

Politica privind numirea, monitorizarea si planificarea succesiunii Organului de Conducere si a persoanelor care detin functii-cheie in cadrul Credit Europe Bank (Romania) S.A asigura ca membrii organului de conducere si persoanele care detin functii-cheie au etica profesionala, cunostinte, abilitati si aptitudini adecvate, precum si experienta profesionala necesare pentru a-si indeplini responsabilitatile, avand la baza urmatoarele principii:

In ceea ce priveste **selectia, numirea si monitorizarea adecvarii**:

- Toti membrii organului de conducere trebuie sa dispuna de buna reputatie, onestitate, integritate si gandire independenta, indiferent de marimea institutiei de credit, de organizarea interna si de natura, amploarea si complexitatea activitatilor sale, precum si de sarcinile si responsabilitatile aferente functiei respective, inclusiv de calitatea de membru detinuta in comitetele organului de conducere (daca este cazul).
- Toate persoanele care detin functii-cheie trebuie sa dispuna de buna reputatie, onestitate si integritate, indiferent de marimea institutiei de credit, de organizarea interna si de natura, amploarea si complexitatea activitatilor sale, precum si de sarcinile si responsabilitatile aferente functiei respective.
- Organul de conducere trebuie sa aiba un numar adecvat de membri, inclusiv membrii independenti ai organului de conducere in functia sa de supraveghere, precum si o structura adecvata, tinand cont de atributiile si responsabilitatile sale, de functia sa de supraveghere si de functia de conducere.
- La recrutarea de noi membri pentru organul de conducere, se vor lua in considerare principiile privind diversitatea.
- Banca evalueaza adecvarea fiecarui membru al organului de conducere, cu ocazia numirii in functia de membru al organului de conducere, in general, inainte de detinerea functiei respective, precum si reevaluarea colectiva a organului de conducere, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.
- In situatia in care nu intervin modificari in structura organului de conducere, reevaluarea se va efectua cel putin o data pe an, in conformitate cu prevederile legale in vigoare.
- Membrii organului de conducere in functia sa de conducere trebuie sa fie capabili sa directioneze in mod **eficient** activitatea Bancii, sa dispuna, la nivel colectiv, de capacitatea de a lua deciziile

adecvate, avand in vedere cadrul de administrare a activitatii, modelul de afaceri, apetitul la risc, strategia si pietele in care functioneaza Banca.

- Membrii organului de conducere in functia sa de supraveghere trebuie sa dispuna, la nivel colectiv, de capacitatea de a pune in discutie in mod constructiv deciziile si de a monitoriza, in mod **eficace**, deciziile luate de conducerea superioara.
- Evaluarea adecvarii membrilor organului de conducere va avea in vedere, de asemenea, faptul ca organul de conducere trebuie sa dispuna, in orice moment, la nivel colectiv, de cunostinte, aptitudini si experienta adecvate pentru a putea intelege activitatile desfasurate de Banca, inclusiv riscurile principale aferente acestor activitati.

In ceea ce priveste **planificarea succesiunii**:

- Abordarea succesiunii este mai degraba axata pe dezvoltare, decat orientata pur si simplu pe inlocuire. Succesiunea devine, pentru persoanele cu functii-cheie si posibilii lor succesori, un vehicul proactiv care se reflecta in progresul talentului si al oportunitatilor.
- Planificarea succesiunii are rolul de a monitoriza procesul de succesiune, de a permite Bancii sa se asigure ca persoanele potrivite vor ocupa functii-cheie la momentul adecvat si ca punctele de dezvoltat sunt identificate in timp util si progresele monitorizate constant.
- Evaluarea activitatii si cunostintelor posibililor succesori, precum si planul de dezvoltare a acestora in ariile pe care superiorul considera necesar a fi imbunatatite sunt discutate si agreeate de persoana care detine o functie-cheie (in calitate de superior al angajatului) si posibilul sau succesori, in cadrul procesului anual de management al performantei.
- Banca adopta, in cadrul planificarii succesiunii persoanelor care detin functii-cheie, valorile generale de corectitudine, accesibilitate si transparenta. In acest context, este important ca Banca sa se asigure ca evaluarea candidatilor este facuta obiectiv si lipsita de favoritism, numirile fiind bazate pe criterii de performanta individuala, cunostinte si competente relevante pentru rol.
- In cazul vacantarii unei pozitii-cheie, daca superiorii respectivei functii vor decide sa numeasca succesorii prin recrutare interna (in situatia in care o vor considera adecvata), vor alege dintre persoanele identificate ca posibili succesori, in conformitate cu prezenta politica; in caz contrar pot decide sa recruteze din exteriorul Bancii, luand in considerare criteriile de evaluare si selectie a posibililor succesori.

In conformitate cu reglementarile bancare aplicabile si prin raportare la rolul functiei vizate, se vor evalua urmatoarele **criterii privind adecvarea** (obligatoriu a fi indeplinite simultan):

- buna reputatie;
- cunostinte, aptitudini si experienta suficiente pentru exercitarea responsabilitatilor aferente functiei vizate;
- capacitatea de a-si exercita responsabilitatile cu onestitate, integritate si gandire independenta, pentru a evalua si pune in discutie in mod eficace deciziile conducerii superioare, precum si alte decizii relevante ale conducerii, dupa caz, si pentru a supraveghea si monitoriza in mod eficace procesul de luare a respectivelor decizii;
- capacitatea de a aloca timp suficient pentru indeplinirea functiilor ce le revin.

Consiliul de Administratie este responsabil cu procesul de numire, monitorizare si evaluare a adecvarii si pentru planificarea succesiunii pentru organul de conducere si persoanele care detin functii-cheie.

Consiliul de Administratie monitorizeaza, de asemenea, performanta Comitetului de Conducere in raport cu standardele de performanta.

## 7. Cadrul aferent controlului intern

Cadrul aferent de control intern al Credit Europe Bank (Romania) S.A a fost creat in conformitate cu prevederile cadrului legal de reglementare, cu scopul de a avea implementat un mecanism de control adecvat pentru identificarea corecta, masurarea si raportarea riscurilor cu care se confrunta Banca si pentru asigurarea conformitatii cu regulamentele interne si cerintele locale.

Cadrul aferent de control intern al Bancii se bazeaza pe organizarea si functionarea functiei de administrare a riscurilor, functiei de conformitate si functiei de audit intern precum si pe urmatoarele procese interdependente:

- Managementul supravegherii si cultura controlului;
- Identificarea riscurilor semnificative, evaluarea si urmarirea acestora;
- Controlul activitatilor si separarea responsabilitatilor;
- Informarea si comunicarea;
- Monitorizarea activitatilor si corectarea deficientelor.

Cadrul aferent controlului intern este structurat pe 3 nivele:

- primul nivel al controalelor este implementat astfel incat sa asigure faptul ca tranzactiile sunt corect efectuate. Controalele sunt realizate de catre entitatile care isi asuma riscuri si sunt incorporate in procedurile specifice, iar responsabilitatea pentru realizarea controalelor este delegata catre fiecare structura interna.
- al doilea nivel al controalelor este exercitat de catre Functia de Administrare a Riscurilor si Functia de Conformitate.
- al treilea nivel al controalelor este realizat de Functia de Audit Intern, care evalueaza si verifica periodic completitudinea, functionalitatea si gradul de adecvare a cadrului aferent controlului intern.

Functiile cadrului de control intern sunt independente din punct de vedere organizational, una de cealalta si fata de liniile de activitate pe care acestea le monitorizeaza si le controleaza, cu scopul de a asigura desfasurarea unor operatiuni eficiente si eficace, controlul corespunzator al riscurilor, desfasurarea prudenta a activitatii, credibilitatea informatiilor financiare si nefinanciare raportate, precum si conformitatea cu cadrul legal si de reglementare, cerintele de supraveghere si regulile si deciziile interne ale Bancii.

**Functia de administrare a riscurilor** este realizata la nivelul Bancii de catre Directia de Administrare a Riscurilor si este subordonata conducatorului executiv al Bancii cu responsabilitati de Chief Risk Officer.

Directia de Administrare a Riscurilor fundamenteaza strategia si politicile privind administrarea riscurilor semnificative ale Bancii, asigura monitorizarea periodica a profilului de risc efectiv al Bancii in raport cu obiectivele strategice ale Bancii si cu apetitul la risc.

Directia de Administrare a Riscurilor se implica activ in:

- elaborarea si revizuirea strategiilor privind administrarea riscurilor si in procesul decizional privind administrarea riscurilor semnificative;



- analizarea tranzactiilor cu parti afiliate;
- identificarea riscurilor generate de complexitatea structurii juridice a Bancii;
- evaluarea modificarilor semnificative;
- masurarea si evaluarea interna a riscurilor;
- monitorizarea riscurilor.

**Functia de conformitate** a fost creata in vederea gestionarii corespunzatoare a riscului de conformitate si pentru a asigura faptul ca activitatile desfasurate de Banca respecta prevederile cadrului legal si de reglementare, reglementarile interne si cerintele de management.

La nivelul Bancii functia de conformitate este realizata de catre Directia Conformitate. Cu toate acestea, anumite activitati de conformitate sunt realizate si de catre alte structuri organizatorice (ca de exemplu: Directia Juridica, Directia Resurse Umane, Directia Antifrauda, Directia Norme Interne si Structura Organizationala, Directia Piete Financiare, DPO - Ofiterul desemnat pentru protectia datelor personale).

Directia Conformitate este o structura operativa de monitorizare si control, independenta de celelalte structuri din cadrul Bancii, direct subordonata conducatorului executiv al Bancii cu responsabilitati de Chief Risk Officer.

Directia Conformitate asigura identificarea, monitorizarea, evaluarea si prevenirea riscului de conformitate asociat activitatilor desfasurate de Banca aflate in aria sa de responsabilitate si informeaza periodic si ori de cate ori este necesar Chief Risk Officer, Comitetul de Conducere si Consiliul de Administratie cu privire la posibilele incalcarri ale politicilor de conformitate, precum si asupra oricaror aspecte legate de riscul de conformitate.

Directia Conformitate asista Comitetul de Conducere in scopul asigurarii unei culturi organizationale privind riscul de conformitate, emite opinii/avize si formuleaza recomandari ca urmare a verificarilor, monitorizarilor, analizelor si evaluarilor efectuate in aria sa de responsabilitate si/sau la solicitarea Chief Risk Officer, Comitetului de Conducere si Consiliului de Administratie sau altor structuri ale Bancii cu privire la problemele care implica: (1) riscuri de conformitate, (2) revizuirea reglementarilor interne ale Bancii, in cazul in care acestea nu mai corespund cerintelor cadrului legal si de reglementare in vigoare si /sau exista aspecte constatate generatoare de riscuri majore pentru Banca si (3) noi procese/produse/servicii ale Bancii din punct de vedere al cadrului de reglementare in vigoare.

**Functia de audit intern** este o functie de control independenta, responsabila cu examinarea si evaluarea aranjamentelor organizationale si mecanismelor cadrului aferent controlului intern in cadrul Bancii.

La nivelul Bancii, aceasta functie este realizata de catre Directia Audit Intern, care isi desfasoara activitatea sub controlul Comitetului de Audit si este subordonata Consiliului de Administratie, raportand direct acestor structuri si conducatorului executiv al Bancii cu responsabilitati de Chief Risk Officer.

Obiectivele principale ale auditului intern vizeaza asigurarea unei evaluari independente privind:

- toate activitatile desfasurate de Banca si asigurarea conformarii acestora cu politicile si procedurile Bancii;
- adecvarea politicilor, procedurilor, reglementarilor interne ale Bancii la cadrul legal si de reglementare precum si verificarea modului in care acestea sunt respectate;
- calitatea si eficienta proceselor de conducere din cadrul Bancii;
- eficienta si eficacitatea cadrului aferent controlului intern, a procesului de administrare a riscurilor si a metodologiilor de evaluare a riscurilor semnificative in scopul imbunatatirii acestora.

In cadrul Bancii functioneaza si o structura distincta de control, si anume **Directia Antifrauda**, care administreaza activitatea de prevenire a fraudelor (antifrauda), dezvolta si intretine proceduri de monitorizare pentru protectia Bancii impotriva fraudelor.

Aceasta directie se afla in subordinea conducatorului executiv al Bancii cu responsabilitati de Chief Risk Officer.

## 8. Tranzactii cu partile afiliate

In cursul anului 2020, pe parcursul derularii normale a activitatii sale, Banca a efectuat o serie de tranzactii financiare cu entitati afiliate. Aceste tranzactii au fost incheiate in termeni si in conditii comerciale si la preturile pietei.

Entitatile se considera a fi afiliate cel putin in situatiile in care una dintre acestea are capacitatea de a o controla pe cealalta sau de a exercita o influenta semnificativa asupra celeilalte parti la luarea deciziilor financiare sau de exploatare.

Banca a desfasurat tranzactii cu parti afiliate (entitatile membre ale grupului Credit Europe Bank NV si membrii conducerii Bancii) care sunt rezumate mai jos:

Mii lei

	31.12.2020	31.12.2019
<b>Active</b>		
Numerar si conturi curente la banci centrale	-	-
Active financiare la valoarea justa prin contul de profit si pierdere	-	-
Credite si avansuri acordate bancilor	259	195.510
Credite si avansuri acordate clientilor	13.779	27.045
Alte active		-
<b>Total</b>	<b>14.038</b>	<b>222.555</b>
<b>Datorii</b>		
Depozite de la banci	49.457	1.205
Depozite de la clienti	10.291	2.997

Datorii financiare la valoarea justa prin contul de profit si pierdere	-	-
Imprumuturi de la banci si alte institutii financiare	-	-
Alte datorii	96	-
<b>Total</b>	<b>59.844</b>	<b>4.202</b>
<b>Extrabilant</b>		
Angajamente de acordare credite	-	-
Scrisori de garantie	3.926	4.211
<b>Total</b>	<b>3.926</b>	<b>4.211</b>
<b>Venituri</b>		
Venituri din dobanzi	1.248	1.874
Venituri din speze si comisioane	6.643	7.572
Venituri/(cheltuieli) nete din tranzactionare	10	22
Alte venituri operationale	286	551
<b>Total</b>	<b>8.187</b>	<b>10.019</b>
<b>Cheltuieli</b>		
Cheltuieli cu dobanzile	(212)	(331)
Cheltuieli cu speze si comisioane	(3.405)	(3.666)
Alte cheltuieli operationale	(2.973)	(3.872)
<b>Total</b>	<b>(6.590)</b>	<b>(7.869)</b>

Mai multe detalii despre natura, extinderea, scopul si substanta economica a tranzactiilor efectuate in anul 2020 de Banca cu partile afiliate se regasesc in Situatiile financiare consolidate -2020 postate pe website-ul Credit Europe Bank (Romania) S.A la sectiunea "Despre noi".

## 9. Active grevate de sarcini

In conformitate cu articolul 443 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 (CRR), precum si cu Recomandarea CERS/2012/2 a Comitetului european pentru risc sistemic din 20 decembrie 2012 privind finantarea institutiilor de credit si in special Recomandarea D - Transparenta pietei in privinta grevării activelor, prezentul raport specifica nivelul activelor grevate de sarcini cu respectarea instructiunilor cuprinse in Ghidul Autoritatii Bancare Europene pentru publicarea activelor grevate si negrevate de sarcini – EBA/GL/2014/03 din 27 iunie 2014.

Cerintele de raportare masoara toate formele de grevare cu sarcini a activelor, inclusiv grevarea cu sarcini contingente,, reprezentand un risc semnificativ pentru profilul de lichiditate si solvabilitate al institutiilor, in special in cazul institutiilor cu niveluri semnificative de grevare cu sarcini a activelor.

Un activ trebuie sa fie considerat ca fiind grevat de sarcini daca a fost gajat sau face obiectul unui aranjament de garantare, de acoperire cu garantii reale (colateralizare) sau de imbunatatire a calitatii creditului oricarei tranzactii din bilant sau din afara bilantului, din care nu poate fi retras in mod liber (de exemplu, atunci cand este constituit ca garantie in scopul finantarii).

La 31.12.2020, singura sursa de grevare cu sarcini este reprezentata de titlurile de stat emise de Ministerul Finantelor Publice din Romania, fiind constituite ca gaj in favoarea Bancii Nationale a Romaniei cu scopul de a garanta activitatea de compensare in conformitate cu legislatia in vigoare, precum si de instrumente de capitaluri proprii (actiuni).

La data de 31.12.2020, valoarea contabila a titlurilor de creanta grevate de sarcini a fost de 520 mil. lei .

## 10. Administrarea Riscurilor

In derularea tuturor activitatilor sale, Banca se asigura ca toate riscurile asumate sunt identificate si administrate adecvat. Aceasta se realizeaza prin integrarea deplina a administrarii riscului in activitatile zilnice, prin planificarea strategica si dezvoltarea afacerii in conformitate cu apetitul la risc asumat.

Riscurile sunt administrate printr-un proces continuu de identificare, masurare, monitorizare si diminuare, in functie de limitele de risc si controalele implementate.

In scopul gestionarii riscurilor care i-ar putea afecta activitatea si performantele financiare, Banca ia masurile necesare pentru identificarea surselor de risc, pentru evaluarea si monitorizarea expunerilor sale, stabilirea de limite de risc de piata, limite pentru monitorizarea riscului de lichiditate etc.

Cadrul de administrare defineste aspecte metodologice de dezvoltare a limitelor, roluri si responsabilitati si procesele si instrumentele utilizate. Riscurile semnificative sunt identificate si evaluate pentru intreaga Banca la toate nivelurile organizationale, pentru toate tranzactiile si activitatile bancare.

In procesul de administrare a riscurilor Banca sa stabilit un set de obiective strategice:

- Organul de conducere al Bancii urmareste implementarea si dezvoltarea unui proces de administrare integrata a riscurilor si dezvoltarea unei culturi in privinta administrarii riscurilor care sa permita identificarea, masurarea, monitorizarea, raportarea si controlul tuturor riscurilor identificate la nivelul Bancii.
- Structura de conducere a Bancii urmareste raportul dintre risc si profit atat la nivelul intregii activitati cat si pentru fiecare activitate semnificativa in conditiile asigurarii continuitatii activitatii pe baze sanatoase si prudente.
- Structura de conducere a Bancii urmareste implicarea activa a functiei de administrare a riscurilor in stadiile incipiente ale dezvoltarii de produse noi si ale initierii de tranzactii pe noi piete sustinand o colaborare stransa cu liniile de afaceri.
- Structura de conducere a Bancii urmareste dezvoltarea unui sistem adecvat de control si/sau diminuare a riscurilor asumate.

Pentru a dezvolta o cultura in privinta administrarii riscurilor si cresterea gradului de constientizare in cadrul organizatiei privind principiile de administrare a riscurilor si a proceselor aferente, Banca urmareste in permanenta:

- Implementarea de strategii, politici si proceduri coerente;
- Promovarea administrarii riscurilor din cadrul Bancii (instruire in cadrul programelor de pregatire si invatamant la distanta (training si e-Learning), asistenta si transfer de cunostinte, sprijinirea entitatilor Bancii in dezvoltarea de instrumente proprii de administrare a riscurilor);

- Furnizarea de informatii de risc persoanelor relevante din Banca;
- Comunicarea in intreaga organizatie in privinta principiilor si proceselor implementate.

In scopul realizarii unui control adecvat al riscurilor asumate, Credit Europe Bank (Romania) S.A. stabileste un set integrat de proceduri, procese, instrumente, masuri si conditii de conformitate si/sau eligibilitate, precum urmatoarele, dar fara a se limita la acestea:

- stabilirea de procese si proceduri pentru derularea activitatii curente si pentru controlul si diminuarea riscurilor semnificative;
- stabilirea contrapartidelor, tipurilor de garantii acceptate si canalele de distributie (in strategiile, politicile si reglementarile interne specifice);
- stabilirea tintelor pentru profilurile individuale de risc;
- stabilirea de limite de alerta si de risc;
- monitorizarea permanenta a indicatorilor cheie de risc si a limitelor de alerta si de risc, a tintelor stabilite pentru profilurile individuale de risc, pentru identificarea depasirilor, precum si caile si masurile de actiune in cazul in care riscurile semnificative ating pragurile de alarma respective, in functie de natura indicatorilor de risc, a limitelor stabilite, a naturii evolutiei indicatorilor (caracter sezonier sau de permanenta) si a duratei de timp in care acestea sunt depasite de indicatorii monitorizati. Banca circula si/sau escaladeaza informatiile de risc relevante la nivelele de decizie adecvate in scopul stabilirii unor cai si/sau masuri adecvate, precum luarea unor decizii corective, modificarea valorii limitelor de alerta, a profilurilor de risc tinta, mentinerea monitorizarii la acelasi nivel, intensificarea monitorizarii, stabilirea unui plan de actiune, investigarea suplimentara a aspectului sau, alte cai sau masuri considerate adecvate situatiei concrete cu care se confrunta Banca;
- imbunatatirea mecanismelor si proceselor de control intern si/sau autocontrol asigurand in acelasi timp separarea responsabilitatilor;
- diminuarea si/sau transferul riscurilor prin (dupa caz):
  - dezvoltarea politicilor, proceselor si procedurilor de administrare a riscurilor, stabilirea si revizuirea periodica a limitelor de autoritate, evitarea concentrarilor de risc si imbunatatirea permanenta a mecanismelor de control;
  - solicitarea de garantii, in special reale eligibile (protectie finantata a creditului) si/sau personale (protectia nefinantata a creditului asumata de un tert eligibil), precum si monitorizarea si controlul riscului rezidual asociat acestora;
  - asigurarea riscurilor.
- stabilirea de mecanisme de administrare a riscurilor de piata, respectiv risc de rata a dobanzii si risc valutar;
- derularea de scenarii de criza pentru evaluarea impactului anumitor riscuri, cum sunt cel de lichiditate, valutar, de rata a dobanzii, asociat tehnicilor de diminuare a riscurilor etc;
- asigurarea continuitatii afacerii in conditiile stabilite in Planul de Continuitate a Afacerii.

Riscurile care au fost identificate in 2020 ca fiind semnificative pentru Banca sunt urmatoarele:

- Riscul de credit si riscurile asociate
- Riscul de rata a dobanzii
- Riscul valutar
- Riscul de lichiditate
- Riscul operational si riscurile asociate

- Riscul de conformitate
- Riscul strategic
- Riscul reputational
- Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier

### **10.1 Riscul de credit si riscurile asociate**

Riscul de credit este riscul actual sau viitor de afectare negativa a profiturilor si capitalului ca urmare a neindeplinirii de catre debitor a obligatiilor contractuale sau a esecului acestuia in indeplinirea celor stabilite.

Caile de actiune urmate de Banca in sensul gestionarii riscului de credit includ urmatoarele :

- Formalizarea politicilor de credit prin consultarea intre entitatile implicate in procesul de creditare, in ceea ce priveste acoperirea cerintelor de garantare, evaluare, clasificarea si raportarea riscului si conformitatea cu cerintele statutare si regulatorii;
- Stabilirea structurii de autorizare pentru aprobarea si reinnoirea facilitatilor de credit, limitele de autorizare fiind alocate pe nivele ale comitetului de credit, proportional cu valorile creditului;
- Limitarea concentrarii expunerii pe contrapartide, arii geografice si industrii, pe emitent, categorii de clasificare a creditului, lichiditate a pietei si tara;
- Verificarea respectarii limitelor de expunere stabilite – inclusiv cele pentru sectoare economice si produse specifice;
- Raportari periodice despre calitatea portofoliului remise catre Consiliul de Administratie, care permit luarea de masuri adecvate de corectie, dupa caz.

Pentru a crea valoare adaugata pentru Banca prin atingerea obiectivelor strategice de dezvoltare in conditiile asumarii unui nivel de risc controlabil, Banca dispune de strategii si politici construite in conformitate cu strategia de ansamblu a Grupului si alte planuri, perspective, proceduri si norme relevante. Nivelul de risc este urmarit prin monitorizarea continua a gradului de concentrare si a calitatii portofoliului de credite a clientilor.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. urmareste ca structura portofoliului de produse si maturitatea produselor acordate persoanelor juridice sa fie corelata cu destinatia finantarii, performanta financiara si calitatea contrapartidei, tipul garantiilor si previziunile privind evolutia contrapartidei si a sectorului economic in care activeaza aceasta.

Banca urmareste astfel prin intermediul functiunilor specializate promovarea activa a tuturor categoriilor si tipurilor de credite reglementate prin normele proprii, luand in considerare atat nevoia de creditare cat si eligibilitatea contrapartidelor.

In ceea ce priveste recuperarea garantiilor, Banca ia decizii de recuperare si gestionare constanta a bunurilor recuperate. Valoarea justa a activelor clasificate ca fiind detinute in vederea vanzarii de catre Banca este stabilita de un evaluator profesionist extern si independent, autorizat ANEVAR.

## 10.2 Riscul de rata a dobanzii

Banca identifica riscul de rata a dobanzii in principal ca urmare a expunerii la fluctuatiile nefavorabile ale ratei dobanzii pe piata.

Pe langa incadrarea activelor si pasivelor pe benzi de scadenta in functie de sensibilitatea la rata dobanzii si stabilirea de limite pentru pozitia neta, gestionarea riscului de rata a dobanzii este suplimentat de monitorizarea senzitivitatii activelor si pasivelor financiare ale Bancii la diferite scenarii standard si non-standard de modificare a ratei dobanzii.

Astfel, Banca a elaborat si utilizeaza propria metodologie de calcul a modificarilor potentiale ale valorii ei economice ca urmare a schimbarii nivelurilor ratelor dobanzii. Banca calculeaza lunar modificarea valorii ei economice ca urmare a aplicarii unor schimbari bruste si neasteptate a ratelor dobanzii – socuri standard – de o dimensiune stabilita de catre BNR. Socul standard este de 200 puncte de baza in ambele directii (crestere/descrestere), indiferent de moneda.

Banca calculeaza si raporteaza trimestrial la nivel individual si semestrial la nivel consolidat Bancii Nationale a Romaniei modificarile potentiale ale valorii economice folosind metodologia standardizata.

Detalii in acest sens se regasesc in Situatiile Financiare consolidate 2020, postate pe website-ul Credit Europe Bank (Romania) S.A la sectiunea “Despre noi”.

## 10.3 Riscul valutar

Banca este expusa riscului valutar prin tranzactiile in valuta in contrapartida cu lei. Banca isi gestioneaza expunerea la variatia cursurilor de schimb prin modificarea raportului de active si pasive.

Tranzactiile si pozitia valutara a Bancii sunt administrate in functie de strategia adoptata in cadrul sedintelor Comitetului de Gestionare a Activelor, Pasivelor si Lichiditatii (ALCO). Dealerii din Departamentul Tranzactionare Piete Financiare incheie tranzactii in conformitate cu limitele alocate de catre Consiliul de Administratie al Credit Europe Bank (Romania) S.A. Fluctuatiile preturilor activelor si pasivelor Bancii pot afecta profitabilitatea si deci fondurile proprii ale Bancii. De aceea pentru fiecare noua investitie sau nou risc asumat, Directia Piete Financiare are definite limite de “stop-loss”.

## 10.4 Riscul de lichiditate

Riscul de lichiditate este generat de politica de gestionare a resurselor atrase si a pozitiilor de active. Acesta include atat riscul ca Banca sa intampine dificultati in procurarea fondurilor necesare pentru refinantarea activelor la scadentele aferente cat si riscul rezultand din incapacitatea de a lichida un activ la o valoare rezonabila, intr-o perioada de timp corespunzatoare.

Pentru a-si putea onora obligatiile catre contrapartidele sale la datele cand acestea devin scadente (la termenele contractuale) sau in devans (la cerere), mentinerea unei lichiditati adecvate este un element central al activitatii de afaceri a Credit Europe Bank (Romania) S.A.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. administreaza lichiditatea in scopul asigurarii continuitatii activitatii atat in conditii normale cat si in conditii de criza de lichiditati.

Banca are acces la surse de finantare diversificate. Fondurile sunt atrase printr-o gama larga de instrumente, incluzand depozite, imprumuturi si capital social. Acest lucru imbunatateste flexibilitatea atragerii de fonduri, limiteaza dependenta fata de un singur tip de finantare si conduce la o scadere generala a costurilor generate de atragerea de fonduri. Banca incearca sa mentina un echilibru intre continuitatea si flexibilitatea atragerii de fonduri, prin contractarea de datorii cu scadente diferite. Banca evalueaza in permanenta riscul de lichiditate, identificand si monitorizand modificarile de finantari si diversificand baza de finantare.

Banca administreaza riscul de lichiditate atat pe baza indicatorilor si limitelor stabilite de BNR cat si pe baza unor indicatori si limite interne. Principalii indicatori monitorizati de Banca in administrarea riscului de lichiditate sunt: indicatorul de lichiditate calculat ca raport intre lichiditatea efectiva si lichiditatea necesara pentru fiecare interval de maturitate, indicatorul de lichiditate imediata calculat ca pondere a disponibilitatilor, depozitelor la banci si a titlurilor de stat libere de gaj in surse atrase si imprumutate, cat si pe baza indicatorul de acoperire a necesarului de lichiditate (LCR) care sunt raportati Băncii Naționale a României.

Ca element central al mentinerii unei lichiditati adecvate Credit Europe Bank (Romania) S.A. isi concentreaza eforturile inclusiv spre asigurarea unui flux de lichiditati adecvat activitatii sale prin ajustarea in dinamica a dimensiunii si structurii activelor si pasivelor sale, a maturitatilor si intervalelor de repricing pentru acestea, precum si a ratelor de dobanda practicate.

Banca stabileste urmatoarele obiective privind lichiditatea:

- Diversificarea structurii finantarii pe termen scurt, mediu si lung.
- Mentinerea prezentei active pe pietele relevante si relationarea stransa cu furnizorii de finantare.
- Pastrarea capacitatii de obtinere de finantare in regim de urgenta de la fiecare sursa de finantare.
- Existenta unor planuri alternative de finantare formala.
- Administrarea activa a pozitiiilor de lichiditate intraday si a riscurilor aferente onorarii la timp a obligatiilor de plata/decontare.
- Existenta de procese de identificare, masurare, monitorizare si control a pozitiiilor de lichiditate.
- Monitorizarea riscului de lichiditate printr-o serie de indicatori de avertizare timpurie.

In completarea informatiilor privind administrarea riscului de lichiditate, in tabelele urmatoare este prezentata evolutia indicatorului de acoperire a necesarului de lichiditate, pe parcursul anului 2020:

**Mii lei**

<b>LCR</b>				
	<b>31.03.2020</b>	<b>30.06.2020</b>	<b>30.09.2020</b>	<b>31.12.2020</b>
<b>REZERVA DE LICHIDITATI</b>	882,535	909,272	969,360	1,181,406



<b>TOTAL IESIRI NETE DE NUMERAR</b>	553,297	506,627	525,661	584,513
<b>INDICATORUL DE ACOPERIRE A NECESARULUI DE LICHIDITATE (%) - LCR</b>	159.50%	179.48%	184.41%	202.12%

## 10.5 Riscul operational

Pentru marirea gradului de completitudine in identificarea, evaluarea si circularea informatiilor de risc operational, precum si in administrarea si controlul riscurilor operationale in cadrul indeplinirii obiectivelor strategiei de administrare a riscurilor operationale, Banca ia in considerare toate tipurile de evenimente generatoare de riscuri prevazute de legislatie.

Pentru a captura un spectru cat mai larg de evenimente de natura riscurilor operationale (asigurarea completitudinii) Banca a dezvoltat si utilizeaza un set variat de instrumente si procese de administrare a riscurilor operationale:

- monitorizarea permanenta a riscurilor prin intermediul indicatorilor de risc (Key Risk Indicators), a statisticilor si masurilor dezvoltate centralizat sau local de fiecare linie de afaceri sau entitate organizationala;
- stabilirea de limite de alerta pentru evolutia indicatorilor, statisticilor, si masurilor mentionate anterior;
- colectarea evenimentelor de natura riscului operational intr-o baza de date comuna la nivel de banca care sa faciliteze realizarea analizelor de risc operational, analiza si imbunatatirea proceselor si identificarea oricaror concentrari de expuneri operationale la nivelul entitatilor organizatorice, produselor, proceselor si activitatilor Bancii;
- cresterea nivelului de pregatire a personalului Bancii referitor la activitatea de administrare a riscurilor, in special in ce priveste riscul operational, pentru a creste capacitatea de identificare, monitorizare, actiune, raportare si administrare a riscului operational;
- corelarea (reconcilierea) si verificarea datelor referitoare la riscurile operationale obtinute din mai multe surse din cadrul Bancii;
- controlul riscurilor prin evaluarea eficientei proceselor, fluxurilor operationale, tehnicilor si instrumentelor utilizate, inclusiv in vederea prevenirii, identificarii si recuperarii prejudiciului generat de evenimente de tipul fraudelor.

Totodata, in scopul cresterii culturii de risc a personalului Bancii, pentru o mai buna identificare, evaluare, monitorizare si control a riscurilor operationale la toate nivelurile, Banca dezvolta programe de pregatire continua si training, cat si sesiuni de pregatire si training a managementului si personalului din sucursale si departamente ale centralei Bancii.

## 10.6 Riscul de conformitate

Riscul de conformitate reprezinta riscul actual sau viitor de afectare negativa a profiturilor, fondurilor proprii sau a lichiditatii, care poate conduce la pierderi financiare semnificative sau care poate afecta reputatia Bancii, ca urmare a incalcarii sau neconformarii cu cadrul legal si de reglementare, cu acordurile, practicile recomandate sau standardele etice aplicabile activitatilor sale.

Riscul de conformitate este identificat, evaluat si monitorizat atat in conformitate cu politicile si procedurile Directiei Conformitate (Politica privind evaluarea riscului de conformitate, Ghidul pentru evaluarea riscului de conformitate, Politica de conformitate, Procedura privind administrarea riscului de conformitate), cat si in cadrul procesului general de evaluare a riscurilor. In cadrul procesului de evaluare a riscurilor la nivel de Banca, riscul de conformitate este considerat semnificativ.

## 10.7 Riscul strategic

Riscul strategic reprezinta riscul actual sau viitor de afectare negativa a profiturilor si capitalului determinat de schimbari in mediul de afaceri sau de decizii de afaceri defavorabile, de implementarea inadecvata a deciziilor sau de lipsa de reactie la schimbarile din mediul de afaceri.

Cadrul de administrare a riscului strategic cuprinde toate sistemele, procesele și mecanismele de control adoptate de Banca pentru a evalua, monitoriza, controla și raporta riscul strategic.

Directia de Administrare a Riscurilor administreaza riscul strategic pe baza urmatoarelor documente si/ sau procese:

- recomandarile managementului;
- cadrul intern si extern de reglementare;
- strategiile, respectiv obiectivele strategice, politicile si planurile strategice;
- informatii referitoare la mediul economic;
- informatiile relevante referitoare la modul in care au fost implementate si rezultatele implementarii deciziilor strategice ale conducerii Bancii;
- informatii si/sau rapoarte de evaluare a performantei prin care se monitorizeaza nivelul de realizare a planurilor strategice (realizat vs. planificat) respectiv a indicatorilor strategici;
- rezultatele oricarei evaluari independente sau audit referitor la riscul strategic.

## 10.8 Riscul reputational

Riscul reputational este riscul actual sau viitor de afectare negativa a profiturilor si capitalului determinat de perceptia nefavorabila asupra imaginii bancii de catre clienti, contrapartide, actionari, investitori sau autoritati de supraveghere.

Pentru a evita inregistrarea de pierderi sau nerealizarea profiturilor estimate ca urmare a lipsei de incredere a publicului in Credit Europe Bank (Romania) S.A. si a filialei sale, Banca acorda atentie perceptiei pe care publicul o are asupra sa, asupra personalului, a produselor, a calitatii serviciilor si imaginii sale.

Responsabilitati specifice in privinta administrarii riscului reputational sunt alocate:

- Directiei Relatii Publice si Comunicare (monitorizarea si promovarea imaginii bancii);
- Directiei de Administrare a Riscurilor (monitorizarea indicatorilor de risc reputational si dezvoltarea de instrumente de identificare, administrare, monitorizare diminuare/ control a riscului reputational);
- Directiilor Resurse Umane, Audit Intern si Conformitate (dupa caz, stabilirea si monitorizarea respectarii codurilor de etica si conduita pentru personalul bancii);
- Directiilor Juridica si Conformitate (centralizarea si monitorizarea reclamatiiilor formulate de clienti, primite prin orice canal de comunicare).

## **10.9 Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier**

Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier inseamna riscul rezultat din vulnerabilitatea unei institutii fata de un efect de levier sau un efect de levier contingent care poate necesita masuri neplanificate de corectare a planului sau de afaceri, inclusiv vanzare de active in regim de urgenta, ceea ce ar putea duce la pierderi sau la reevaluari ale activelor ramase.

„Efect de levier” inseamna dimensiunea relativa a activelor unei institutii, a obligatiilor extrabilantiere si obligatiilor contingente de a plati, de a furniza o prestatie sau de a oferi garantii reale, inclusiv obligatiile ce decurg din finantari primite, angajamente asumate, instrumente financiare derivate sau acorduri repo, cu exceptia obligatiilor care pot fi executate numai in timpul lichidarii unei institutii, in raport cu fondurile proprii ale institutiei respective.

Pentru monitorizarea riscului asociat folosirii excesive a efectului de levier, se va urmari incadrarea in profilul de risc.

## **11. Cadrul de administrare a continuitatii activitatii**

Credit Europe Bank (Romania) S.A. a implementat un proces de gestionare a continuitatii activitatii pentru a-si maximiza capacitatea de a derula activitatile de afaceri, de a presta serviciile de plata in mod continuu si pentru a limita pierderile in caz de intrerupere grava a activitatilor, prin aplicarea in mod corespunzator a prevederilor Regulamentul BNR nr. 5/2013 privind cerinte prudentiale pentru institutiile de credit, cu modificarile si completarile ulterioare si respectiv a art. 50-52 din Regulamentul BNR nr. 2/2020 privind masurile de securitate referitoare la riscurile operationale si de securitate si cerintele de raportare aferente serviciilor de plata, cu modificarile si completarile ulterioare.

In acest sens, CEB RO a implementat un sistem cuprinzator de gestionare a continuitatii activitatii, care cuprinde diverse norme interne (politici, proceduri, planuri), rolu si responsabilitati alocate in mod clar in cadrul organizatiei si masuri tehnice pentru a sprijini reluarea operatiunilor in caz de intrerupere majora sau dezastru. Angajamentul conducerii bancii pentru continuitatea operatiunilor este subliniat in Politica referitoare la Continuitatea Afacerii, care este sustinuta la randul sau de Cadrul General privind Continuitatea Afacerii, documentatia privind analiza impactului asupra afacerilor bancii si

evaluarea riscurilor, precum si Planul de Continuitatea Afacerii, planurile detaliate de continuitate a activitatii si de recuperare in caz de dezastru la nivelul entitatilor bancii si procedurile IT de recuperare a resurselor critice si importante.

Structura de Gestionare a Crizei in Credit Europe Bank (Romania) S.A. are un nivel strategic si doua niveluri de coordonare pentru a gestiona crizele financiare si non-financiare. Echipa de Management a Continuitatii Afacerii (CEB RO BMT) din care fac parte membrii ai Comitetului de Conducere al bancii actioneaza la nivelul strategic al Echipei de Management pentru Evenimente Neprevazute (CEB RO BEMT) si al Comitetului de Administrare a Activelor, Pasivelor si Lichiditatii (ALCO) prin coordonarea si luarea de decizii. BEMT gestioneaza crizele non-financiare si ALCO gestioneaza situatiile de criza financiara.

BEMT este responsabila pentru stabilirea si supravegherea activitatilor aferente continuitatii afacerii pentru procesele de afaceri/departamente si executarea operationala a Planului de Continuitate a Afacerii (CEB RO BCP). Coordonatorul BC si Coordonatorul DR sunt responsabili pentru stabilirea activitatilor de Continuitatea Afacerii (BC) si respectiv Recuperarea dupa Dezastru (DR) in conformitate cu planul si ghidurile aferente. Echipele de Reluarea Afacerii sunt responsabile pentru operarea Planurilor de Reluarea Afacerii, respectiv a Planului de Comunicare pe timp de criza impreuna cu celelalte echipe de reluarea afacerii si cu echipa BEMT. Structura CEB RO BCP are un total de 29 de Echipe de Reluare a Afacerii, care au responsabilitatea de a relua activitatile atribuite in caz de urgenta.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. a aranjat locatii alternative pentru sistemele IT, pentru personal si pentru coordonatori. Aceste locatii alternative sunt puse la dispozitie ori de cate ori este activat BCP si este necesara relocarea sistemelor sau a personalului.

Capacitatea de continuitate a afacerii nu poate fi considerata a fi de incredere pana cand aceasta nu a fost exersata in mod corespunzator. Astfel, Directia Securitatea Informatiei impreuna cu Directia IT au realizat in cursul anului 2020 doua teste majore care au vizat resursele critice si resurse importante ale bancii precum si un test al planurilor de reluare a afacerii cu urmatorul obiectiv - sa se asigure ca personalul desemnat este informat si capabil sa-si indeplineasca in timp util responsabilitatile si procedurile descrise in planurile lor de reluare a activitatii.

Pentru a se asigura ca Strategia de Securitatea Informatiei si normele asociate (politici, standarde, ghiduri si proceduri) sunt comunicate si intelese corespunzator de catre personalul bancii, CEB RO a initiat un Program de Constientizare a Securitatii Informatiei. Cursurile cu tematica aferenta continuitatii afacerii sunt parte din acest program si au fost furnizate personalului bancii prin intermediul platformei de e-Learning.