

RAPORT PRIVIND CERINTELE DE TRANSPARENȚA ȘI PUBLICARE

2022

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	14
3. Administrarea capitalurilor.....	15
4. Politica și practicile de remunerare	17
5. Politica privind diversitatea	23
6. Politica privind numirea, monitorizarea și planificarea succesiunii Organului de Conducere și a persoanelor care detin funcții-cheie	24
7. Cadrul aferent controlului intern.....	26
8. Tranzacții cu partile afiliate	29
9. Active grevate de sarcini.....	30
10. Administrarea Riscurilor	30
10.1 Riscul de credit și riscurile asociate	32
10.2 Riscul de rată a dobânzii	33
10.3 Riscul valutar	34
10.4 Riscul de lichiditate	34
10.5 Riscul operațional	35
10.6 Riscul de conformitate	36
10.7 Riscul strategic	36
10.8 Riscul reputațional	37
10.9 Riscul asociat folosirii excesive a efectului de levier.....	37
11. Cadrul de administrare a continuității activității.....	38

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 2022*, 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 SA, o societate care detine un portofoliu de credite ipotecare si de consum aferente clientilor 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, la 31.12.2022 detinand filiale bancare in Romania, Elvetia și Ucraina, sucursale in Germania si Malta si o reprezentanta in Turcia.

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.

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)

Consiliul de Administratie functioneaza dupa regulile de convocare si deliberare si are atributiile stabilite in conformitate cu Actul Constitutiv al Bancii si are raspunderea ce ii revine potrivit regulilor de functionare a oricarei societati pe actiuni organizate in sistem unitar.

Consiliul de Administratie al Bancii reprezinta organul de conducere in functia sa de supraveghere si are puteri depline sa actioneze in numele Bancii pentru indeplinirea obiectului sau de activitate si a

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

Consiliul de Administratie 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.

Componenta Consiliului de Administratie, in vigoare la 31.12.2022, este detaliata in tabelul de mai jos:

Membru CA	Funcție	Perioada
Faik Onur Umut	Presedinte	01.01- 31.12.2022
Yakup Cil	Membru	01.01 - 31.12.2022
Enver Murat Basbay	Membru	01.01 - 31.12.2022
Deiters Frederik Bernard	Membru	01.01 - 31.12.2022
Ilkorur Korkmaz	Membru	01.01 - 31.12.2022
Senol Aloglu	Membru	01.01- 31.12.2022
Batuhan Yalniz	Membru	01.01 - 31.12.2022

In cursul anului 2022 Consilul de Administratie a desfasurat un numar de 38 sedinte.

Pentru valabilitatea hotararilor Consiliului de Administratie este necesara prezenta a cel putin jumatate din membrii acestuia. Hotararile Consiliului de Administratie al Bancii sunt adoptate prin votul majoritatii membrilor prezenti.

In anul 2022, la fiecare sedinta a CA au participat toti membrii in functie.

Comitetul de Conducere (numit in continuare si CC)

Comitetul de Conducere este structura organizatorica cu atributii in conducerea executiva a Bancii, subordonat Consiliului de Administratie si a fost infiintat conform prevederilor art. 19 din Actul Constitutiv al Bancii.

Comitetul de Conducere al Bancii este format din toti directorii Bancii, asa cum sunt acestia definiti in Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 99/2006 privind institutiile de credit si adecvarea capitalului, cu modificarile si completarile ulterioare si a Legii nr. 31/1990 privind societatile comerciale, respectiv din Presedinte Executiv si toti Vicepresedintii Bancii. Presedintele Bancii este presedintele Comitetului de Conducere.

Comitetul de Conducere are atributiile stabilite prin Actul Constitutiv al Bancii si Regulamentul de Organizare si Functionare al Bancii, dar si atributiile, sarcinile si responsabilitatile alocate conducerii executive/superioare in conformitate cu prevederile legale aplicabile, inclusiv reglementarile specifice activitatii financiar-bancare.

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

luna. Pentru intrunirea statutară a CC este necesară prezenta a jumătate plus unu din numărul total de membri ai Comitetului. În anul 2022 au avut loc 50 de ședințe ale Comitetului de Conducere.

Componenta Comitetului de Conducere la data de 31.12.2022 este prezentată în tabelul de mai jos:

Membru CC	Funcție	Perioada
Yakup Cil	Președinte Executiv	01.01 - 31.12.2022
Alin Alupei	Vicepreședinte	01.01 - 31.12.2022
Ion Popovici	Vicepreședinte	01.01 - 31.12.2022
Raluca Galchis	Vicepreședinte	01.01 - 31.12.2022

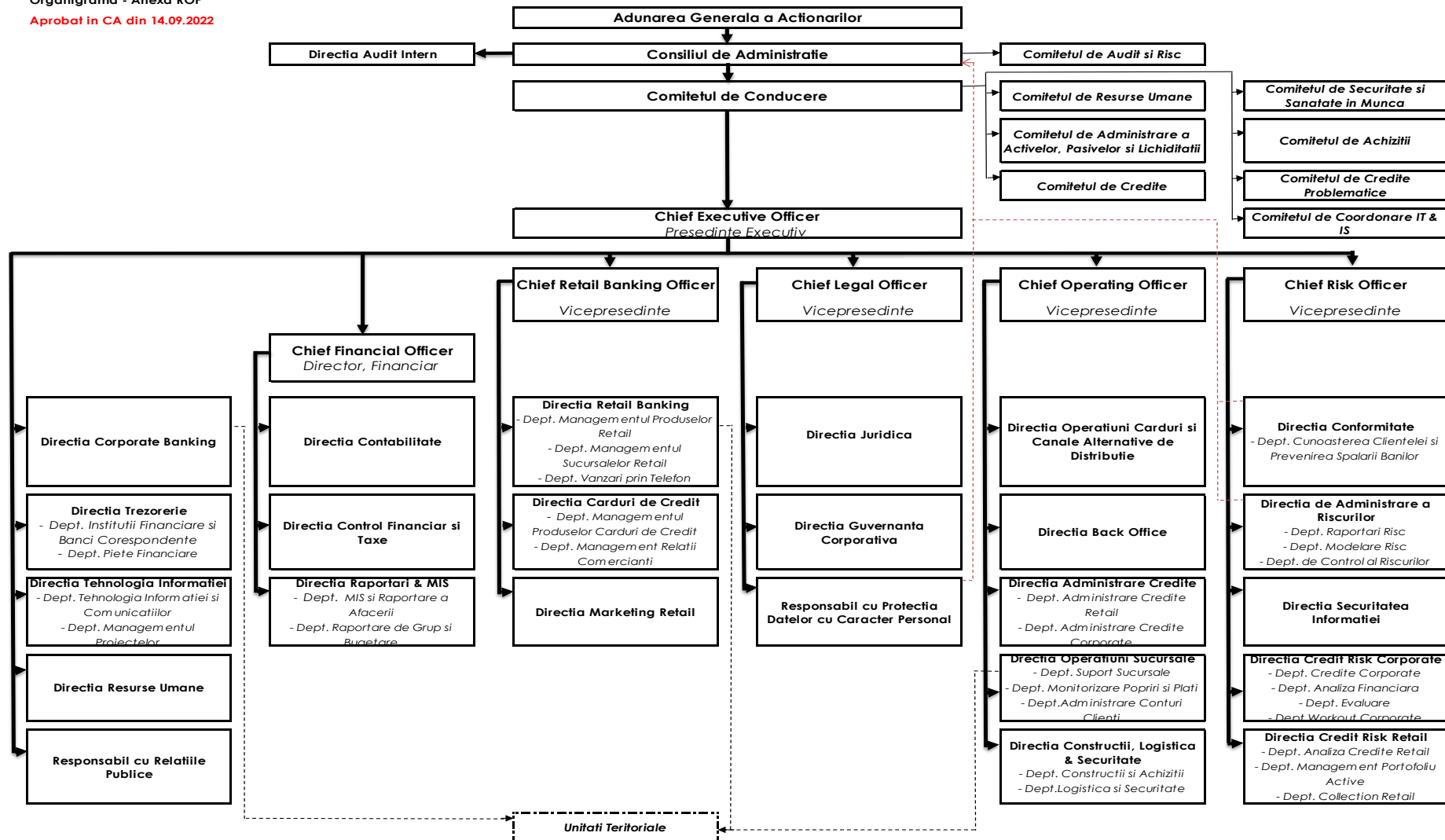
Membrii Consiliului de Administrație al Bancii, precum și membrii Comitetului de Conducere detin aprobări prealabile acordate de Banca Națională a României pentru pozițiile ocupate, au fost legal înregistrați în Registrul Comerțului București și notificați Bancii Naționale a României în legătură cu înregistrarea acestora în Registrul Comerțului.

Recrutarea și selecția membrilor organului de conducere pe baza cunoștințelor, calificărilor, expertizei și independenței acestora, obiectivele și țintele stabilite, precum și măsura în care au fost atinse obiectivele și țintele respective, fac obiectul politicilor instituite la nivelul Bancii.

Structura organizatorica a Credit Europe Bank (Romania) S.A. valabila la data de 31.12.2022, se prezinta astfel:

CREDIT EUROPE BANK (ROMANIA) S.A.

Organigrama - Anexa ROF
Aprobat in CA din 14.09.2022



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 31.12.2022 era formata din 23 de unitati, din care : 20 sucursale, 1 agentie si 2 puncte de lucru, repartizate astfel pe teritoriul tarii:



1.3 Comitetele Bancii

A. La data de 31.12.2022 **la nivelul Consiliului de Administratie era constituit un singur comitet cu rol consultativ, respectiv:**

Comitetul de Audit si Risc

La data de 31.12.2022, Comitetului de Audit si Risc are urmatoarea componenta: Korkmaz Ilkorur (Presedinte), Faik Onur Umut (membru), Frederik Bernard Deiters (membru).

Comitetul de Audit si Risc este un comitet consultativ subordonat direct Consiliului de Administratie si se intruneste de regula de patru ori pe an sau de cate ori este necesara convocarea acestuia.

Comitetul de Audit si Risc are in principal urmatoarele atributii:

Pe linie de audit:

- Asigura actualizarea, ori de cate ori este nevoie, a Statutului Comitetului de Audit;

- Analizeaza activitatea Directiei Audit Intern, constatarile si recomandari formulate de aceasta in cadrul rapoartelor de audit intern precum si modul de implementare a acestor recomandari de catre Comitetul de Conducere;
- Vegheaza la buna comunicare intre membrii Consiliului de Administratie, conducatorii Bancii, auditul intern, auditorul financiar independent si Banca Nationala a Romaniei;
- Formuleaza recomandari Consiliului de Administratie cu privire la strategia si politica Bancii in domeniul controlului intern;
- Este responsabil pentru procedura de selectie a auditorului financiar si recomanda Consiliului de Administratie propunerile de nominalizare, onorariu si revocare a auditorului financiar, spre aprobare de catre Adunarea Generala a Actionarilor;
- Si alte atributii stabilite prin Regulamentul de Organizare si Functionare al Bancii.

Pe linie de risc:

- Consiliaza si sprijina Consiliul de Administratie cu privire la monitorizarea apetitului la riscul global si a strategiei globale privind administrarea riscurilor, actuale si viitoare, ale Bancii, luand in considerare toate tipurile de riscuri, pentru a se asigura ca acestea sunt in concordanta cu strategia de afaceri, cultura si valorile corporative ale Bancii;
- Asista Consiliul de Administratie in supravegherea implementarii de catre Comitetul de Conducere a strategiei privind administrarea riscurilor si a limitelor corespunzatoare stabilite;
- Supravegheaza implementarea strategiilor de administrare a capitalului si a lichiditatii, precum si pentru toate celelalte riscuri relevante ale Bancii, respectiv riscul de piata, riscul de credit, riscul operational (inclusiv riscul juridic si riscul informatic) si riscul reputational, in scopul evaluarii adecvarii acestora fata de apetitul la risc si strategia privind administrarea riscurilor aprobata;
- Solicita si primeste rapoarte periodice, informari ad hoc, comunicari si opinii de la coordonatorii functiilor de control intern referitoare la profilul de risc actual, cultura privind riscurile si limitele de risc ale Bancii, precum si cu privire la orice incalcare semnificative care ar fi putut avea loc, insotite de informatii detaliate si recomandari in ceea ce priveste masurile de remediere adoptate, care urmeaza a fi adoptate, sau recomandate a fi adoptate cu privire la acestea;
- Furnizeaza recomandari Consiliului de Administratie cu privire la ajustarile necesare ale strategiei privind administrarea riscurilor rezultate, printre altele, din modificarile modelului de afaceri al Bancii, din evolutiile pietei sau din recomandari facute de functia de administrare a riscurilor;
- Si alte atributii stabilite prin Regulamentul de Organizare si Functionare al Bancii.

B. La data de 31.12.2022, la nivelul Comitetului de Conducere sunt constituite urmatoarele comitete cu rol consultativ si decizional:

B.1. Comitetul de Resurse Umane

Comitetul de Resurse Umane are rolul de a sustine Comitetul de Conducere in analiza si evaluarea aspectelor specifice referitoare la implementarea politicilor si practicilor de resurse umane, prin evaluarea, numirea, promovarea si remunerarea personalului (cu exceptia membrilor organului de conducere si coordonatorilor functiilor de control intern, in situatia in care acestia nu sunt membri ai

conducerii superioare), monitorizarea comportamentului general al angajatilor la locul de munca, investigarea abaterilor de la cadrul legal sau normativ intern si luarea masurilor disciplinare care se impun, in conformitate cu legislatia aplicabila.

Comitetul de Resurse Umane este convocat de catre Directorul Directiei Resurse Umane, astfel:

- a. lunar, de regula cu 1-5 zile lucratoare inainte de finele lunii, pentru a analiza si decide asupra propunerilor coordonatorilor liniilor de afaceri cu privire la promovari, alte modificari interne cu privire la contractele individuale de munca, inclusiv remuneratia salariatilor din aria de responsabilitate a Comitetului de Resurse Umane, si alte aspecte din zona sa de competenta si
- b. ori de cate ori este necesar, in cazul cercetarilor disciplinare sau a altor situatii exceptionale, de natura a afecta relatiile de munca.

La data de 31.12.2022, Comitetul de Resurse Umane era alcatuit din: Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Legal Officer & Vicepresedinte; Chief Financial Officer & Director, Financiar; Director Resurse Umane.

Comitetul de Resurse Umane are in principal urmatoarele atributii:

- analizeaza propunerile inaintate de liniile de afaceri din cadrul Bancii si decide promovarea si numirea in functii, precum si alte modificari interne cu privire la contractele individuale de munca cu privire la angajati, altii decat membrii organului de conducere si coordonatorii functiilor de control intern, in situatia in care acestia nu sunt membri ai conducerii superioare, in concordanta cu cadrul legal sau normativ intern;
- analizeaza si aproba remuneratia fixa a angajatilor, altii decat membrii organului de conducere si coordonatorii functiilor de control intern, in situatia in care acestia nu sunt membri ai conducerii superioare, in concordanta cu cadrul legal sau normativ intern;
- analizeaza si aproba remuneratia variabila, grilele de bonusare si sumele care urmeaza a fi acordate lunar angajatilor, altii decat personalul identificat, conform reglementarilor Bancii Nationale a Romaniei, in baza propunerilor primite de la coordonatorii liniilor de afaceri din cadrul Bancii;
- monitorizeaza procesul de management al performantei, solutioneaza eventualele contestatii ale angajatilor cu privire la evaluarile individuale (in caz de divergente intre auto-evaluari si evaluarile superiorilor pe linie ierarhica) si inaintea Comitetului de Conducere un Raport anual privind evaluarea performantelor angajatilor, cu observatiile si recomandarile aferente (cand/ daca este cazul);
- investigheaza abaterile de la legislatia in vigoare si normele interne ale Bancii, precum si alte situatii de abateri de natura profesionala care pot genera riscuri operationale si decide masurile disciplinare considerate adecvate, in conformitate cu prevederile legale in vigoare;
- analizeaza si decide asupra aspectelor legate de activitatea de resurse umane, conform prevederilor specifice mentionate in politicile si procedurile de resurse umane (incluzand, fara a se limita la: fluctuatia personalului, evaluarea profesionala si planul de dezvoltare a angajatilor, evolutia remuneratiei acordate si a provizioanelor de concedii de odihna etc.), precum si asupra altor situatii specifice de natura a afecta relatiile de munca, la solicitarea coordonatorilor liniilor de afaceri.

B.2. Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca

Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca are scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca si este reglementat legal prin H.G. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea si sanatatea in munca.

La data de 31.12.2022, componenta comitetului era urmatoarea: Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Operating Officer & Vicepresedinte; Director Resurse Umane; 4 reprezentanti salariati; medic medicina muncii.

Comitetul de Securitate si Sanatate in Munca se intruneste, la solicitarea bancii, in calitate de angajator, prin reprezentantul serviciului intern de prevenire si protectie, ori de cate ori este nevoie, dar cel putin o data pe trimestru si are urmatoarele atributii:

- analizeaza si face propuneri privind politica de securitate si sanatate in munca si planul de prevenire si protectie, conform Regulamentului Intern;
- 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;
- analizeaza introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luand in considerare consecintele asupra securitatii si sanatatii, lucratorilor, si face propuneri in situatia constatarii anumitor deficiente;
- analizeaza alegerea, cumpararea, intretinerea si utilizarea echipamentelor de munca, a echipamentelor de protectie colectiva si individuala (cand/ daca este cazul, in functie de conditiile fiecarui loc de munca);
- propune masuri de amenajare a locurilor de munca, tinand seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice.

B.3. Comitetul de Administrare a Activelor, Pasivelor si Lichiditatii (ALCO)

ALCO este un comitet consultativ aflat in subordinea Comitetului de Conducere, a carui responsabilitate principala este supervizarea intregii functii a managementului activelor si pasivelor.

ALCO se intruneste ori de cate ori este necesar, dar cel putin o data pe trimestru si are, la data de 31.12.2022, urmatoarea componenta: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte; Chief Financial Officer si Director, Financiar; Chief Retail Banking Officer & Vicepresedinte; Directorul Directiei Trezorerie; Directorul Directiei Retail Banking; Directorul Directiei Carduri de Credit; Directorul Directiei Corporate Banking; Directorul Directiei de Administrare a Riscurilor; Directorul Directiei Raportari & MIS.

Atributiile Comitetului sunt:

- asigura managementul strategic si coordonat al bilantului Bancii in scopul planificarii, directionarii si controlului fluxurilor financiare, al nivelului, structurii scadentei articolelor bilantiere de activ si pasiv;
- asigura managementul strategic si coordonat al lichiditatii si investitiilor de portofoliu;

- decide stabilirea ratelor de dobanzi (dobanzi benchmark), taxe si comisioane pe elemente de activ si pasiv;
- stabileste competentele de negociere ale Departamentului Piete Financiare in ceea ce priveste acordarea de dobanzi pentru produsele de pasiv peste limita stabilita de ALCO;
- in scopul atingerii obiectivelor strategice aferente, ALCO poate imputernici liniile de business (prin imputernicirea conjuncta a cel putini 2 membri ai managementului liniei de business, dintre care unul trebuie sa fie coordonatorul liniei de business) pentru acordarea de exceptii de la reperatele de dobanzi (dobanzi benchmark), taxe si comisioane ale elementelor de activ si pasiv. Aceste derogari se realizeaza pe baza propunerilor emise de liniile de afaceri.

B.4 Comitetul de coordonare IT si IS

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

Comitetul de coordonare IT & IS se intruneste, ori de cate ori este nevoie, dar cel de 4 ori pe an si are, la data de 31.12.2022, urmatoarea componenta: Chief Executive Officer si Presedinte Executiv; Chief Risk Officer si Vicepresedinte; Chief Operating Officer & Vicepresedinte; Chief Legal Officer & Vicepresedinte; Chief Financial Officer si Director, Financiar; Director Directia Securitatea Informatiei; Director Directia Tehnologia Informatiei; Director Adjunct – coordonator Departament IT & Comunicatii; Director Adjunct – coordonator Departament Management Proiecte.

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.

B.5 Comitetul de Credite

Comitetul de Credite este entitatea Bancii care analizeaza si decide aprobarea sau respingerea solicitarilor initiale de clientii persoane juridice aflate in administrare normala, respectiv persoane fizice pentru care nu s-au demarat proceduri de executare silita/insolventa, de natura:

- acordarilor de expuneri noi;
- majorari ale expunerilor existente;
- prelungiri ale expunerilor existente;
- solicitarilor de reesalonare/rescandentare/refinantare/alte modificari contractuale asupra expunerilor existente

La data de 31.12.2022, membrii Comitetului de Credite sunt:

- **In cazul aplicatiilor primite de la clienti corporate:** Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte; Director Directia Credit Risk Corporate; Director Directia Corporate Banking;
- **In cazul aplicatiilor de la clienti retail:** Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte; Chief Retail Banking Officer & Vicepresedinte; Director Directia Credit Risk Retail; Director Directia Retail Banking (*pentru credite*); Director Directia Carduri de Credit (*pentru carduri de credit*);
- **In cazul aplicatiilor de la institutii financiare:** Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte; Director Directia Trezorerie. .

Comitetul de Credite are urmatoarele responsabilitati si atributii:

1. analizeaza si decide aprobarea/respingerea solicitarilor de credite noi, aflate in competenta sa de aprobare, conform normelor interne in acest domeniu;
2. analizeaza si decide aprobarea/respingerea solicitarilor de majorare a expunerilor existente, aflate in competenta sa de aprobare, conform normelor interne in acest domeniu;
3. analizeaza si decide aprobarea/respingerea solicitarilor de prelungire a expunerilor existente, aflate in competenta sa de aprobare, conform normelor interne in acest domeniu;
4. analizeaza si decide aprobarea/respingerea solicitarilor de reesalonare/rescandentare/refinantare/alte modificari contractuale asupra expunerilor existente;
5. decide conditiile de aprobare pentru solicitarile mentionate la punctele (1)-(4), urmarind o gestionare cat mai buna a riscurilor implicate;
6. in cazul clientilor retail, decide privind acceptarea situatiilor speciale legate de documentatie si criteriile de eligibilitate, conform normelor interne care stabilesc competentele in materie de creditare;
7. pentru debitorii in cazul carora sunt aplicate prevederile Legii nr. 77/2016 privind darea in plata a unor bunuri imobile in vederea stingerii obligatiilor asumate prin credite, aproba remiterea partiala de datorie si derecunoasterea contabila („write-off”) partiala a creantelor aferente expunerii totale, pana la un nivel care nu poate depasi nivelul aferent pierderii potential suportate in cazul unei operatiuni de dare in plata ca urmare a aplicarii legii mentionate mai sus (calculata ca diferenta intre expunerea bruta si valoarea garantiei ce ar face obiectul operatiunii de dare in plata);
8. in cazul clientilor corporate, analizeaza periodic rapoartele de revizuire si semnalele de avertizare timpurie si decide asupra oportunitatii reclasificarii clientilor intr-o alta clasa de risc;
9. analizeaza periodic structura portofoliului de credite la nivel consolidat, dinamica acestuia, calitatea si gradul de concentrare in functie de diferite criterii, urmarind incadrarea in obiectivele strategice specific;
10. inaintea pentru aprobare Consiliului de Administratie hotararile luate, atunci cand competenta de aprobare este a Consiliului de Administratie;
11. analizeaza si decide asupra propunerilor de stabilire/reinnoire/majorare/reducere/anulare a limitelor pentru institutii financiare si limite suverane, in functie de rating-urile externe ale acestora.

Comitetul de Credite se intruneste ori de cate ori este nevoie, in cazul primirii solicitarilor de credit mentionate mai sus, dar cel putin lunar.

B.6. Comitetul de Credite Problematic

Comitetul de Credite Problematic este entitatea Bancii care decide asupra strategiei de recuperare si solicitarilor legate de creditele problematice ale clientilor persoane juridice aflate in administrare workout, respectiv persoane fizice pentru care se demareaza/s-au demarat procedurile de executare silita/insolventa, precum si asupra strategiei de valorificare a activelor adjudecate de Banca in cadrul procesului de recuperare a acestor creante.

La data de 31.12.2022, membrii Comitetului sunt:

- **in cazul aplicatiilor de la clienti corporate:** Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte, Director Directia Credit Risk Corporate; Sef Departament Workout Corporate;
- **in cazul aplicatiilor de la clienti retail:** Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Chief Risk Officer & Vicepresedinte; Director Directia Credit Risk Retail; Sef Departament Analiza Credite Retail (*pentru decizii legate de demarare proceduri legale*); Sef Departament Collection Retail (*pentru decizii legate de demarare proceduri legale si legate de credite fara garantii reale aflate in executare silita*); Sef Departament Management Portofoliu Active (*pentru decizii legate de credite cu garantii reale aflate deja in executare sau active preluate in patrimoniu*).

Comitetul de Credite Problematic are urmatoarele responsabilitati si atributii:

- decide aprobarea sau respingerea trecerii la executare silita, precum si suspendarea acesteia;
- analizeaza creditele corporate aflate in portofoliul workout, respectiv creditele acordate clientelei persoane fizice pentru care s-au demarat proceduri de executare silita/insolventa si ia decizii asupra acestora;
- decide asupra strategiei privind activele aflate in executare silita si asupra propunerilor de preluare in contul creantei;
- decide asupra strategiei si votului Bancii in cadrul procedurilor de insolventa, pentru clientii corporate aflate in administrare workout;
- decide aprobarea sau respingerea ofertelor de cumparare a bunurilor aflate in garantie la credite sau a altor bunuri identificate in procedurile legale;
- decide eliberarea/inlocuirea/schimbarea structurii garantiilor aferente creditelor clientilor corporate aflate in administrare workout sau clientilor retail aflate in procedura de executare silita/insolventa;
- decide asupra posibilelor tranzactionari de imobile prin dare in plata, pentru creditele aflate in procedura de executare silita/insolventa;
- decide asupra posibilelor angajamente de plata ce pot fi incheiate de catre Banca cu debitorii persoane fizice in cazul carora a fost demarata procedura de executare silita;
- monitorizeaza situatia activelor adjudecate de Banca si propune spre aprobare ofertele si conditiile de valorificare a bunurilor respective;
- inaintea pentru aprobare Comitetului de Conducere/Consiliului de Administratie hotararile luate, atunci cand competenta finala de aprobare este a acestora.

Comitetul de Credite Problematic se intruneste ori de cate ori este nevoie dar cel putin lunar .

B.7. Comitetul de Achizitii

Comitetul de Achizitii este responsabil cu analiza si aprobarea / respingerea propunerilor de cheltuieli generale si administrative care se incadreaza in limitele de competenta atribuite conform reglementarilor interne.

La data de 31.12.2022, Comitetul de Achizitii are urmatoarea componenta: Chief Executive Officer & Presedinte Executiv; Vicepresedinte: Chief Financial Officer & Director, Financiar; Chief Operating Officer & Vicepresedinte; Directorul Directiei Control Financiar si Taxe.

Comitetul de Achizitii are urmatoarele responsabilitati si atributii:

- analizeaza propunerile de cheltuieli generale si administrative care se incadreaza in limitele sale de competenta;
- aproba sau respinge propunerile, in functie de bugetul de cheltuieli si de strategia Bancii;
- serveste ca filtru de pre-aprobare pentru cheltuielile generale si administrative care sunt de competenta Comitetului de Conducere sau a Consiliului de Administratie, intrucat aceste propuneri sunt dezbatute si supuse aprobarii initiale in cadrul Comitetului de Achizitii;
- inaintea catre Comitetul de Conducere propunerile care sunt aprobate in cadrul Comitetului de Achizitii si care depasesc ca suma competenta sa de aprobare.

Comitetul de Achizitii se intruneste ori de cate ori este necesar, in cazul primirii solicitarilor de cheltuieli generale si administrative, cel mult o data pe saptamana.

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 acedvare 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 doreste sa le indeplineasca in cazul unui scenariu de stres. Activitatea de afaceri se desfasoara cu scopul de a respecta pe deplin reglementarile locale si politicile Credit Europe Bank SA.

Procesul de alocare a capitalului arata ca Banca are o capitalizare puternica, fiind adecvata pentru acoperirea expunerilor la riscuri aferenta urmatorilor 3 ani din cadrul planului de afaceri si pentru pierderile neasteptate din scenariu de testare a stresului, ratele de fonduri proprii totale si de nivel 1 depasind semnificativ limitele minime impuse.

Banca are niveluri adecvate de lichiditate pentru a-si indeplini obligatiile (cereri de retragere ale deponentilor, utilizarea facilitatilor de credit), pentru a-si satisface nevoile operationale si alte nevoi de numerar in conditii normale, precum si in situatii neprevazute care solicita fonduri suplimentare.

Pentru a gestiona riscul de lichiditate in conditii normale si de criza, Banca a elaborat politici, strategii si norme, a implementat modele de evaluare a pozitiiilor sale de lichiditate, a monitorizat ratele de lichiditate si respectarea limitelor minime prestabilite.

Obiectivele strategice ale Bancii sunt in concordanta cu misiunea si valorile sale corporative, stabilite in termeni realisti si se potrivesc naturii sale comerciale, profilului de risc, amplitudinii si complexitatii operatiunilor.

Obiectivele strategice ale Credit Europe Bank SA reflecta aspiratiile Bancii in ceea ce priveste cresterea si rentabilitatea, eficienta si avantajul competitiv in mediul in care opereaza.

Astfel, pe parcursul anului 2022, Banca a respectat apetitul la risc, indeplinind obiectivele strategice de incadrare a ratei fondurilor proprii impusa de Banca Nationala a Romaniei, inregistrand un nivel de 30,93% (minim 16,94%), indicatorul de acoperire a necesarului de lichiditate (LCR) de 170,48% (minim 130%), indicatorul de finantare stabila neta (NSFR) de 171,85% (minim 110%) si rata efectului de levier a inregistrat un nivel de 19,24% (minim 6,5%).

De asemenea, profilul de risc pentru 31.12.2022 a fost „mediu-scazut”, sub nivelul propus “mediu”, toate riscurile semnificative identificate respectand nivelele profilelor de risc prestabilite.

Credit Europe Bank (Romania) SA se angajeaza sa furnizeze partilor interesate informatii clare si directe cu privire la situatiile financiare, structura capitalului, abordarea bazata pe risc in ceea ce priveste gestionarea capitalului si aranjamentele de remunerare pe parcursul declaratiilor financiare pregatite in conformitate cu standardele internationale de raportare financiara adoptate de Uniunea Europeana si raportul privind transparenta si cerintele de divulgare publica.

3. Administrarea capitalurilor

Politica Bancii este de a mentine o baza de capital puternica in scopul pastrarii increderii investitorilor, creditorilor, clientilor si pietei si pentru a sustine dezvoltarea viitoare a activitatii Bancii si a asigura continuitatea activitatii.

Banca recunoaste impactul pe care il are nivelul capitalului asupra randamentului obtinut de actionari si nevoia de a mentine un echilibru intre randamentele ridicate pe de o parte si avantajele si siguranta aduse de o pozitie de capital sanatoasa pe de alta parte.

Pentru determinarea cerintelor minime de capital pentru anul 2022 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 adecvare 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 2022.

Capitalul Bancii este reprezentat de 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 adecvarii capitalului.

Situatia adecvarii capitalului Bancii la data de 31 decembrie 2022 a fost urmatoarea:

	Mii lei
	31-Dec-2022
Fonduri proprii nivel 1	
Capital social	608.166
Rezultatul reportat	185.351
Deduceri pentru imobilizarile necorporale	(10.202)
Alte ajustari	81.274
Titluri de participatie detinute in societati afiliate cu caracter financiar	0
Total fonduri proprii nivel 1	864.589
Fonduri proprii nivel 2	
Alte ajustari tranzitorii aferente fondurilor proprii de nivel 2	-
Total fonduri proprii nivel 2	-
Capital total	864.589
Cerinte de capital Pilon I	
Cerinte de capital pentru riscul de credit	192.369
Cerinte de capital pentru riscul de piata	1.381
Cerinte de capital pentru riscul operational	29.868
Total cerinte de capital Pilon I	223.619
Total cerinte de capital Pilon I+II	451.490
Ratele fondurilor proprii si nivelurile de capital	
Rata fondurilor proprii totale (Pilon I)	30,93%
Indicatorul efectului de levier	19,24%

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 31.12.2022 cifra de afaceri a Bancii a fost de 281,8 mil lei, iar rata rentabilitatii activelor a fost de 0,9% . La nivel consolidat cifra de afaceri a fost de 283,9 mil lei.

Amortizorul de conservare a capitalului

In anul 2022, 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 2% 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 0,5% 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 2022 un amortizor anticiclic de capital situat la nivelul de 0,5% 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 2022, Banca a constituit amortizor total in cuantum de 5,0% 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 Conducere si/sau Directia Resurse Umane, cu privire la remuneratia si demiterea Personalului Identificat. Remunerarea celorlalti angajati este stabilita si implementata de catre Comitetul 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 Conducita 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 restrange 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 2022, aproximativ 23% dintre angajati au primit si remuneratie variabila, iar 78% dintre acestia au primit o remuneratie variabila de pana la 15% din remuneratia fixa acordata in perioada analizata. 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 patru (4) ani.

Prin derogare, aceste prevederi nu se aplica:

a) cat timp Banca nu este considerata o institutie de dimensiuni mari si activele sale au, in medie si pe baza individuala, o valoare egala sau mai mica de 1 miliard de euro in perioada de patru (4) ani imediat anterioara exercitiului financiar curent.

Totusi, pentru a se asigura ca remuneratia variabila acordata corespunde culturii Bancii, strategiei de afaceri pe termen lung si obiectivelor, valorilor si intereselor pe termen lung ale Bancii, promovand in acelasi timp o administrare a riscurilor solida si eficace, fara a incuraja asumarea de riscuri care depasesc nivelul tolerantei la risc a Bancii, in conformitate cu Politica de Remunerare a Grupului, remuneratia variabila acordata oricarui membru al Personalului Identificat, care depaseste 25.000 euro (sau echivalent) brut:

- va consta in 60% din Phantom Shares si 40% Plata in numerar;
- 25% atat din Phantom Shares, cat si din Plata in numerar vor face obiectul unei perioade de amanare de un (1) an;
- Toate Phantom Shares care sunt atribuite (75% componenta imediata) sau dobandite (25% componenta amanata) vor fi retinute pentru cel putin un (1) an.
- Se aplica termenii si conditiile generale ale Planului de Stimulare pe Termen Lung (descrie in continuare), cu diferentele mentionate mai sus in ceea ce priveste modalitatea de calcul si perioada de amanare.

b) unui membru al personalului a carui remuneratie variabila anuala nu depaseste 30.000 euro (sau echivalent) brut si nu reprezinta mai mult de 1/3 din remuneratia totala anuala a respectivului membru al personalului.

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 definește regulile și condițiile de stabilire, acordare, intrare în drepturi și retenție cu privire la Phantom Shares ce vor fi acordate Personalului Identificat care primește remunerație variabilă (ne)conditionată, în funcție de performanță. Planul este în conformitate cu regula conform căreia cel puțin 50% din remunerație variabilă (ne)conditionată este acordată sub formă de instrumente financiare.

Scopul Planului este:

1. să stabilească un plan de stimulare pe termen lung, în scopul menținerii competitivității în cadrul sectorului bancar;
2. să susțină creșterea, dezvoltarea și succesul financiar al Bancii prin acordarea unor stimulente suplimentare anumitor angajați ai CEB, care au avut sau vor avea responsabilitatea managementului afacerilor Bancii, și
3. să asigure conformitatea cu reglementările BNR cu privire la remunerare, care prevăd ca:
 - 40% din remunerația variabilă acordată unui membru al Personalului Identificat va fi amânata și cealaltă parte de 60% va fi acordată neconditionat și
 - cel puțin 50% din remunerația variabilă (amânata sau neconditionată) a Personalului Identificat ar trebui să cuprindă acțiuni ale Bancii sau instrumente financiare a căror valoare este determinată / derivată din valoarea acțiunilor.

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 conditionată 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 amânare de 4 ani: $\frac{1}{4}$ va plătită la un (1) an după data acordării, $\frac{1}{4}$ în cel de-al doilea an, $\frac{1}{4}$ în anul al treilea și $\frac{1}{4}$ în al patrulea an după acordare. Trebuie precizat 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 politice 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.

Performanta financiara este evaluata pe baza profitabilitatii la nivel de directii/ departamente, calculata pe baza de criterii financiare, cum ar fi venitul net (ex. cheltuieli si fonduri alocate centrelor de profit respective). In plus, contributia departamentului la profilul de risc al Grupului si/sau al Bancii va fi, de asemenea, luata in considerare la determinarea performantei financiare. Evaluarea performantei financiare individuale trebuie sa fie ajustata pentru a lua in considerare riscurile estimate si 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	2	4	0	0	0	0	0
Numarul total de angajati, in echivalent norma intreaga	0	0	349	109	0	123	33
Remuneratia totala (in euro)	77.514	1.069.767	8.183.019	3.001.141	0	3.901.429	458.276
Din care: Remuneratie variabila totala (in euro)	0	209.738	506.048	90.999	0	85.200	17.276

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	2	4	0	0	0	0	0
Numarul membrilor Personalului identificat, in echivalent norma intreaga	0	0	4	2	0	7	4
Remuneratia fixa totala (in euro), din care:							
- numerar	77.514	860.028	708.622	345.468	0	703.575	114.062
- 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	209.738	44.675	0	0	51.309	17.276
- numerar	0	148.168	44.675	0	0	32.838	17.276
- actiuni si instrumente legate de actiuni	0	61.571	0	0	0	18.471	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	80.845	1.747	0	0	24.009	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 2022 si nu au fost identificate situatii care sa determine aplicarea, in cursul acestui exercitiu financiar, a unor ajustari explicite in functie de performanta de tip ex-post pentru remuneratiile acordate in anii anteriori.

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.

In ultimii ani, impartirea pe gen a personalului Bancii a ramas constanta, cu ~70% din personal femei (avand in vedere domeniul de activitate si media pietei).

Obiectivul nostru este sa mentinem o pondere echilibrata a barbatilor si femeilor in cadrul Bancii la toate nivelurile, inclusiv nivelul de management, astfel incat sa se reflecte tendintele existente pe piata fortei de munca din Romania si, in special, in sectorul bancar.

In ceea ce priveste organul de conducere, avem o femeie Vicepresedinte (Chief Legal Officer), membru al Comitetului de Conducere. In perspectiva, scopul este de mentinere a cel putin unei femei in cadrul conducerii superioare (acesta fiind, in prezent, genul subreprezentat).

Pentru functia de supraveghere, in vederea asigurarii reprezentarii genului subreprezentat, (acesta fiind in prezent "femeia"), Banca si-a fixat ca obiectiv acordarea a cel putin unui loc unei femei in cadrul Consiliului de Administratie, obiectiv de atins cel tarziu la data de 30.06.2023.

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 realizarile 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;
- capabilitatea 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 eficace si eficiente, 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;
- analiza 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 Guvernanta Corporativa, Directia Resurse Umane, Departamentul Controlul Riscurilor din cadrul Directiei de Administrare a Riscurilor, Directia Trezorerie, DPO - Ofiterul desemnat pentru protectia datelor personale).

Directia Conformitate este o structura operativa de monitorizare si control, independenta organizational 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 organul de conducere al bancii 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 a 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 supervizarea Comitetului de Audit si Risc si este subordonata Consiliului de Administratie, raportand direct acestor structuri si conducatorului executiv al Bancii, respectiv Presedintelui Executiv (CEO).

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 operatiunilor desfasurate, precum si a 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;
- calitatea si modul de utilizare a unor instrumente calitative pentru identificarea si evaluarea riscurilor, precum si masurile luate privind atenuarea riscurilor;
- gradul de adecvare a fondurilor proprii in functie de riscurile la care Banca este expusa;
- sistemul contabil si fiabilitatea acestuia, acuratetea si credibilitatea inregistrarilor contabile si a situatiilor financiare, precum si a raportarilor, inclusiv a celor destinate utilizatorilor externi;
- gradul de protejare a elementelor patrimoniale bilantiere si extrabilantiere si identificarea metodelor de prevenire a fraudelor si pierderilor de orice fel.

In cadrul Bancii functioneaza si o structura distincta de control, si anume **Departamentul Controlul Riscurilor din cadrul Directiei de Administrare a Riscurilor**, care administreaza si activitatea de prevenire a fraudelor (antifrauda) si dezvolta si intretine proceduri de monitorizare pentru protectia Bancii impotriva fraudelor.

Aceasta structura face parte din cadrul Directiei de Administrare a Riscurilor si ca urmare se afla in subordinea conducatorului executiv al Bancii cu responsabilitati de Chief Risk Officer.

8. Tranzactii cu partile afiliate

In cursul anului 2022, 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 entitati membre ale grupului Credit Europe Bank NV si membrii ai conducerii Bancii, care sunt rezumate mai jos:

Mii lei

	31.12.2022	31.12.2021
Active		
Numerar si conturi curente la banci centrale	-	-
Active financiare la valoarea justa prin contul de profit si pierdere	-	-
Credite si avansuri acordate bancilor	4	99.003
Credite si avansuri acordate clientilor	47.420	65.215
Alte active		-
Total	47.424	164.218
Datorii		
Depozite de la banci	198.295	55
Depozite de la clienti	40.412	45.759
Datorii financiare la valoarea justa prin contul de profit si pierdere	-	-
Imprumuturi de la banci si alte institutii financiare	-	-
Alte datorii	-	395
Total	238.707	46.209
Extrabilant		
Angajamente de acordare credite	315	9.987
Scrisori de garantie	10.217	1.805
Total	10.532	11.792
Venituri		
Venituri din dobanzi	1.107	2.205
Venituri din speze si comisioane	2.098	3.815
Venituri/(cheltuieli) nete din tranzactionare	-	-
Alte venituri operationale	-	-
Total	3.205	6.020
Cheltuieli		
Cheltuieli cu dobanzile	(781)	(163)

Cheltuieli cu speze si comisioane	(2.388)	(4.269)
Alte cheltuieli operationale	-	-
Total	(3.169)	(4.431)

Mai multe detalii despre natura, extinderea, scopul si substanta economica a tranzactiilor efectuate in anul 2022 de Banca cu partile afiliate se regasesc in Situatiile financiare consolidate -2022 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 31.12.2022, 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 31.12.2022, valoarea contabila a titlurilor de creanta grevate de sarcini a fost de 40 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 definește aspecte metodologice de dezvoltare a limitelor, roluri și responsabilități și procesele și instrumentele utilizate. Riscurile semnificative sunt identificate și evaluate pentru întreaga Banca la toate nivelurile organizationale, pentru toate tranzacțiile și activitățile bancare.

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

- Organul de conducere al Bancii urmărește implementarea și dezvoltarea unui proces de administrare integrată a riscurilor și dezvoltarea unei culturi în privința administrării riscurilor care să permită identificarea, măsurarea, monitorizarea, raportarea și controlul tuturor riscurilor identificate la nivelul Bancii.
- Structura de conducere a Bancii urmărește raportul dintre risc și profit atât la nivelul întregii activități cât și pentru fiecare activitate semnificativă în condițiile asigurării continuității activității pe baze sănatoase și prudente.
- Structura de conducere a Bancii urmărește implicarea activă a funcției de administrare a riscurilor în stadiile incipiente ale dezvoltării de produse noi și ale inițierii de tranzacții pe noi piețe susținând o colaborare strânsă cu liniile de afaceri.
- Structura de conducere a Bancii urmărește dezvoltarea unui sistem adecvat de control și/sau diminuare a riscurilor asumate.

Pentru a dezvolta o cultură în privința administrării riscurilor și creșterea gradului de conștientizare în cadrul organizației privind principiile de administrare a riscurilor și a proceselor aferente, Banca urmărește în permanență:

- Implementarea de strategii, politici și proceduri coerente;
- Promovarea administrării riscurilor din cadrul Bancii (instruire în cadrul programelor de pregătire și învățământ la distanță (training și e-Learning), asistență și transfer de cunoștințe, sprijinirea entităților Bancii în dezvoltarea de instrumente proprii de administrare a riscurilor);
- Furnizarea de informații de risc persoanelor relevante din Banca;
- Comunicarea în întreaga organizație în privința principiilor și proceselor implementate.

În scopul realizării unui control adecvat al riscurilor asumate, Credit Europe Bank (Romania) S.A. stabilește un set integrat de proceduri, procese, instrumente, măsuri și condiții de conformitate și/sau eligibilitate, precum următoarele, dar fără a se limita la acestea:

- stabilirea de procese și proceduri pentru derularea activității curente și pentru controlul și diminuarea riscurilor semnificative;
- stabilirea contrapartidelor, tipurilor de garanții acceptate și canalele de distribuție (în strategiile, politicile și reglementările interne specifice);
- stabilirea tintelor pentru profilurile individuale de risc;
- stabilirea de limite de alertă și de risc;
- monitorizarea permanentă a indicatorilor cheie de risc și a limitelor de alertă și de risc, a tintelor stabilite pentru profilurile individuale de risc, pentru identificarea depășirilor, precum și caile și măsurile de acțiune în cazul în care riscurile semnificative ating pragurile de alarmă respective, în funcție de natura indicatorilor de risc, a limitelor stabilite, a naturii evoluției indicatorilor (caracter sezonier sau de permanentă) și a duratei de timp în care acestea sunt depășite de indicatorii monitorizați. Banca circula și/sau escaladează informațiile de risc relevante la nivelele de decizie adecvate în scopul stabilirii unor cai și/sau măsuri adecvate, precum luarea unor decizii corective, modificarea valorii limitelor de alertă, 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 2022 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 respectării limitelor de expunere stabilite – inclusiv cele pentru sectoare economice și produse specifice;
- Raportări periodice despre calitatea portofoliului remise către Consiliul de Administrație, care permit luarea de măsuri adecvate de corectare, după caz.

Pentru a crea valoare adăugată pentru Banca prin atingerea obiectivelor strategice de dezvoltare în condițiile asumării unui nivel de risc controlabil, Banca dispune de strategii și politici construite în conformitate cu strategia de ansamblu a Grupului și alte planuri, perspective, proceduri și norme relevante. Nivelul de risc este urmărit prin monitorizarea continuă a gradului de concentrare și a calității portofoliului de credite a clienților.

Credit Europe Bank (Romania) S.A. urmărește ca structura portofoliului de produse și maturitatea produselor acordate persoanelor juridice să fie corelată cu destinația finanțării, performanța financiară și calitatea contrapartidei, tipul garanțiilor și previziunile privind evoluția contrapartidei și a sectorului economic în care activează aceasta.

Banca urmărește astfel prin intermediul funcțiilor specializate promovarea activă a tuturor categoriilor și tipurilor de credite reglementate prin normele proprii, luând în considerare atât nevoia de creditare cât și eligibilitatea contrapartidelor.

În ceea ce privește recuperarea garanțiilor, Banca ia decizii de recuperare și gestionare constantă a bunurilor recuperate. Valoarea justă a activelor clasificate ca fiind deținute în vederea vânzării de către Banca este stabilită de un evaluator profesionist extern și independent, autorizat ANEVAR.

10.2 Riscul de rata a dobânzii

Banca identifică riscul de rata a dobânzii în principal ca urmare a expunerii la fluctuațiile nefavorabile ale ratei dobânzii pe piață.

Pe lângă încadrarea activelor și pasivelor pe benzi de scadență în funcție de sensibilitatea la rata dobânzii și stabilirea de limite pentru poziția netă, gestionarea riscului de rata a dobânzii este suplimentat de monitorizarea sensibilității activelor și pasivelor financiare ale Bancii la diferite scenarii standard și non-standard de modificare a ratei dobânzii.

Astfel, Banca a elaborat și utilizează propria metodologie de calcul a modificărilor potențiale ale valorii ei economice ca urmare a schimbării nivelurilor ratelor dobânzii. Banca calculează lunar modificarea valorii ei economice ca urmare a aplicării unor schimbări bruște și neașteptate a ratelor dobânzii – socuri standard – de o dimensiune stabilită de către BNR. Socul standard este de 200 puncte de bază în ambele direcții (creștere/descrescere), indiferent de moneda.

Banca calculează și raportează trimestrial la nivel individual și semestrial la nivel consolidat Bancii Naționale a României modificările potențiale ale valorii economice folosind metodologia standardizată.

Detalii în acest sens se regăsesc în Situațiile Financiare consolidate 2022, postate pe website-ul Credit Europe Bank (Romania) S.A la secțiunea “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 2022:

Mii lei

LCR				
	31.03.2022	30.06.2022	30.09.2022	31.12.2022
REZERVA DE LICHIDITATI	1.165.094	1.150.086	976.436	1.089.210
TOTAL IESIRI NETE DE NUMERAR	608.911	733.350	653.917	638.910
INDICATORUL DE ACOPERIRE A NECESARULUI DE LICHIDITATE (%) - LCR	191,34%	156,83%	149,32%	170,48%

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), roluri 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 2022 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.