



**BANCA COMERCIAL ROMAN SA**

**RAPORT**  
**privind cadrul de**  
**GUVERNAN CORPORATIV**

**2017**

## **CUPRINS**

### **I. Profilul companiei**

### **II. Principiile, structura de guvernare corporativă a BCR și acționariat**

### **III. Structura de conducere a BCR**

#### **A - Structura organizațională a BCR**

#### **B - Consiliul de Supraveghere**

- Membrii – persoane, numire
- Experiența profesională
- Structura internă – subcomitete și responsabilități ale acestora
- Instrumente de control vis a vis de Comitetul Executiv

#### **C - Comitetul Executiv**

- Membrii – persoane, numire
- Experiența profesională
- Structura internă – subcomitete și responsabilități ale acestora

### **IV. Structura și cadrul de guvernare corporativă ale Grupului BCR**

#### **A - Structura Grupului BCR - prezentare generală**

#### **B - Cadrul de guvernare a Grupului BCR**

### **V. Managementul performanței și strategia de remunerare**

### **VI. Comunitate**

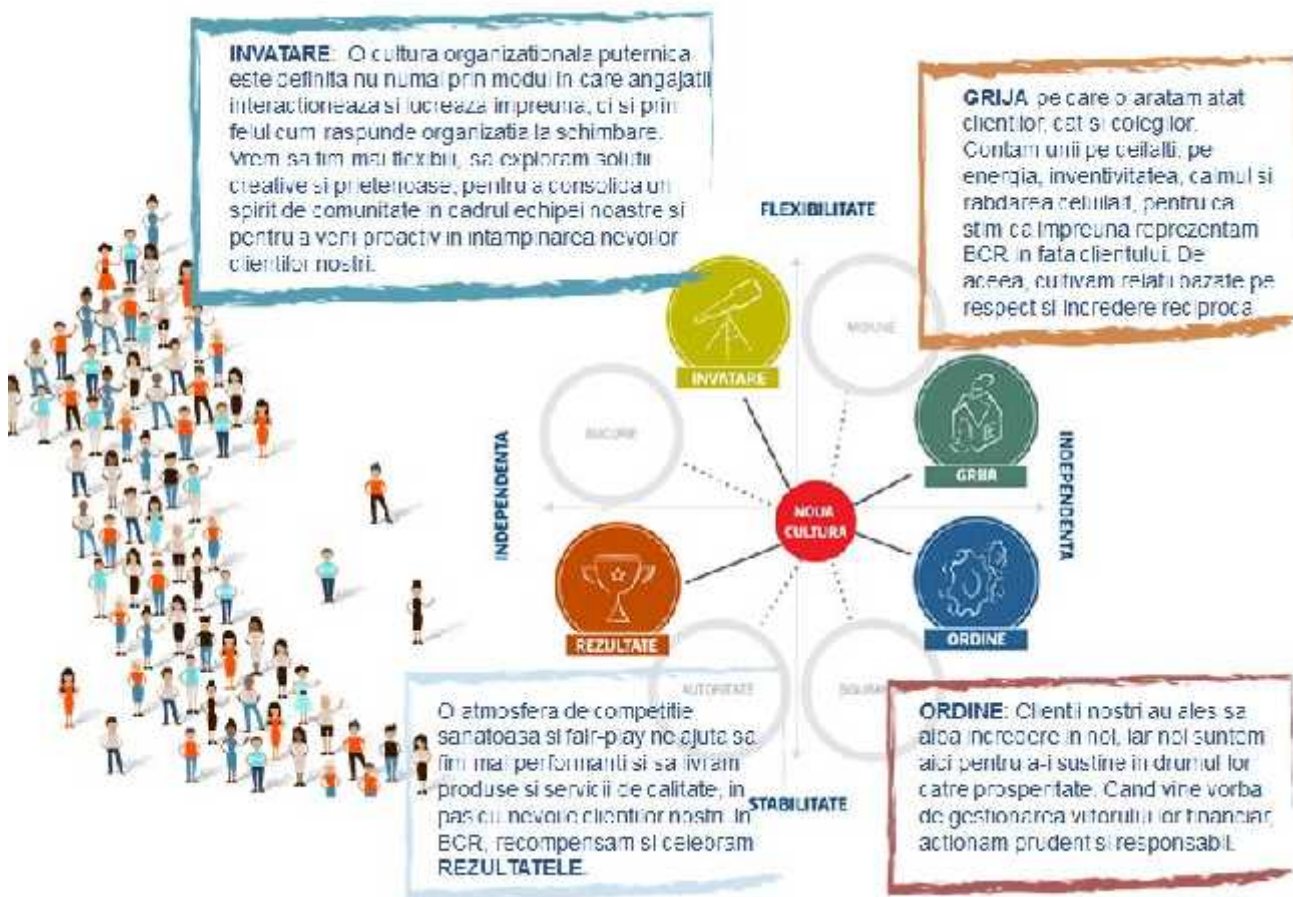
**I. Profilul companiei**

Banca Comercială Română SA („BCR” sau „Banca”), bancă administrată în sistem dualist, îşi desfăşoară activitatea într-un cadru de guvernare corporativă, care corespunde cerinţelor legale şi de reglementare ale cadrului legislativ din România şi UE, instrucţiunilor Erste Group Bank, precum şi a celor mai bune practici internaţionale în materie.

**Principalele obiective şi principii ale culturii corporative**

Credem în BCR şi în puternicul său capital uman. Credem că viitorul BCR implică o **transformare culturală reală**.

O analiză atentă a ceea ce înseamnă BCR în prezent pentru România şi cine vrem să fim - pentru colegi, clienţi, pentru comunităţile în care acţionăm a condus la concluzia că identitatea culturală a BCR poate fi exprimată prin **patru dimensiuni culturale complementare: Rezultate, Ordine, Învăţare şi Grija**.



**Avem încredere în noi și în tot ceea ce putem fi.** Încrederea că de maine vom fi gata să ne revizuiem regulile și procesele existente și vom crea produse și servicii mai simple, mai eficiente, mai prietenoase.

**Avem încredere în contribuția noastră la binele comun.** Existăm ca să oferim încredere. Să punem la dispoziția clienților noastră toată expertiza pe care am acumulat-o într-un timp aproape egal cu cel al maturizării României.

### **Misiunea BCR**

Misiunea BCR este să fie **pilonul principal al pactului de prosperitate pentru România, ancorat în consensul dintre societatea civilă și societatea economică.**

Povestea noastră sintetizată într-un **storyline** este:

- **Noi, Banca Comercială Română, înțelegem să fim mai mult decât o bancă.**
- **Suntem oamenii care cred în oameni. Încrederea pe care ne-o oferă ne ajută să fim mai buni în ceea ce facem.**
- **În fiecare zi sprijinim accesul românilor la prosperitate prin responsabilitate, educație și respect. Credem în România, credem în oamenii care au încredere în ei.**

Vom juca un rol semnificativ în crearea viitorului României prin **mobilizarea de capital financiar și intelectual** și vom oferi servicii de calitate tuturor comunităților și segmentelor de clienți din România. Vom folosi tehnologia ca instrument prin care să respectăm cerințele de reglementare și să ajungem la clienți într-un mod structurat. Vom avea o abordare strategică multicanal - adaptându-ne pentru a anticipa și a face față provocărilor pieței.

## **II. Principiile, structura de guvernare corporativă a BCR și acționariat**

Din perspectiva BCR, Guvernarea Corporativă reprezintă ansamblul regulilor, sistemelor și proceselor implementate pentru a stabili relația dintre acționari, management, clienți, angajați, furnizori și alte părți implicate în vederea stabilirii obiectivelor și a modului în care acestea sunt îndeplinite, criteriile performanței economice și, implicit, a valorii Băncii. Aceasta evidențiază eficiența sistemelor de management și anume rolul Consiliului de Supraveghere și cel al Comitetului Executiv, responsabilitățile și remunerarea membrilor acestora, credibilitatea situațiilor financiare și eficiența funcțiilor de control.

BCR stabilește, reevaluează anual și public pe website principiile de guvernare care îi asigură desfășurarea activității într-un cadru adecvat, care corespunde cerințelor legale și de reglementare ale cadrului legislativ din România, principiilor directoare ale Erste Group Bank, precum și celor mai bune practici internaționale în domeniu.

Prin prezentul raport se evaluează anual modul în care principiile generale și politica de guvernare sunt puse în aplicare și reflectate prin prezentarea structurii de guvernare corporativă, inclusiv modul de transpunere în guvernarea internă a băncii și modul în care organul de conducere în funcțiile sale de supraveghere și conducere executiv definește, supraveghează și implementează un cadru de administrare a activității care să asigure administrarea eficientă și prudentă a instituției de credit.

Pe baza prevederilor Legii societăţilor nr. 31/1990, cu modificările şi completările ulterioare şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 99/2006 privind instituţiile de credit şi adecvarea capitalului, cu modificările şi completările ulterioare şi în condiţiile prevăzute în Actul Constitutiv, BCR este organizat într-o structură pe două niveluri de guvernare corporativă.

Organul de conducere al băncii are responsabilitatea finală şi globală pentru instituţie şi defineşte, supraveghează şi răspunde pentru implementarea mecanismelor de guvernare în cadrul instituţiei de credit care asigură gestionarea eficientă şi prudentă a instituţiei. Responsabilităţile organismului de conducere includ stabilirea, aprobarea şi supravegherea implementării:

- strategiei globale de afaceri şi politicile-cheie ale instituţiei în cadrul legal şi de reglementare aplicabil, ţinând cont de interesele financiare şi solvabilitatea pe termen lung ale instituţiei;
- strategiei globale de risc, inclusiv apetitul instituţiei la risc şi cadrul său de gestionare a riscurilor, precum şi măsuri pentru a se asigura că organul de conducere acordă suficient timp problemelor de risc;
- unui cadru adecvat şi eficient de guvernare internă şi de control intern, care include o structură organizatorică clară şi funcţii independente de gestionare a riscului intern, respectarea şi auditul funcţional, care să aibă suficientă autoritate, statură şi resurse pentru a-şi îndeplini funcţiile;
- politicii de remunerare care să respecte principiile de remunerare stabilite în cadrul de reglementare aplicabil, precum şi a unui proces de selecţie şi evaluare a adecvării pentru detinatorii de funcţii cheie;
- măsurilor menite să asigure funcţionarea internă a fiecărui comitet al organului de conducere, atunci când acesta este înfiinţat, detaliind: i. rolul, compoziţia şi sarcinile fiecărui comitet; ii. fluxul informaţional adecvat, inclusiv documentarea recomandărilor şi concluziilor, precum şi liniile de raportare dintre fiecare comitet şi organismul de conducere, autorităţile competente şi alte părţi;
- culturii riscurilor în conformitate cu cadrul de reglementare şi aliniat cu strategia băncii care abordează conştientizarea riscurilor şi asumarea de riscuri de către instituţie;
- culturii corporative şi a valorilor conforme cu cadrul de reglementare şi alinate la strategia băncii, care promovează un comportament responsabil şi etic, inclusiv un cod de conduită sau un instrument similar;
- politicii de conflict de interese la nivel instituţional şi/sau personal, măsuri care vizează asigurarea integrităţii sistemelor de contabilitate şi de raportare financiară, inclusiv controale financiare şi operaţionale şi conformitate, un proces de transparenţă şi comunicare cu părţile interesate externe şi autorităţile competente.

Structura de conducere este concepută astfel încât să asigure următoarele obiective:

- să corespundă dimensiunii şi complexităţii activităţii desfăşurate;
- să permită o separare clară a responsabilităţilor între funcţia de supraveghere şi funcţia executivă de conducere;

➤ alocarea responsabilităților și competențelor în cadrul liniilor funcționale/raportare în mod clar, precis, bine definit și transparent;

➤ asigurarea independenței sistemului de control intern care să acopere în mod adecvat funcțiile sale principale: managementul riscului, conformitate, audit intern;

➤ optimizarea fluxului de informații, pe verticală, de sus în jos și invers, precum și pe orizontală în vederea asigurării unei informații complete, în timp util și relevante pentru îndeplinirea corespunzătoare a responsabilităților fiecărei structuri organizatorice.

Structura de conducere a BCR este formată din **Comitetul Executiv** – reprezentând **funcția de conducere**, asigurând conducerea operativă a băncii și din **Consiliul de Supraveghere** – reprezentând **funcția de supraveghere**, asigurând supravegherea, administrarea și coordonarea activității Comitetului Executiv. Competențele și atribuțiile acestora sunt reglementate prin Actul Constitutiv, prin Regulamentele de organizare și funcționare ale fiecăruia, ca și prin Regulamentul de funcționare a BCR.

Guvernarea corporativă organizată în mod eficient reprezintă un element de asigurare a stabilității băncii și de menținere a standardelor de guvernare corporativă și conduită în afaceri.

### **Acționariat**

Capitalul social subscris și vărsat al Băncii este de 1.625.341.625,40 lei, împărțit în 16.253.416.254 acțiuni nominative, în valoare nominală de 0,1 lei.

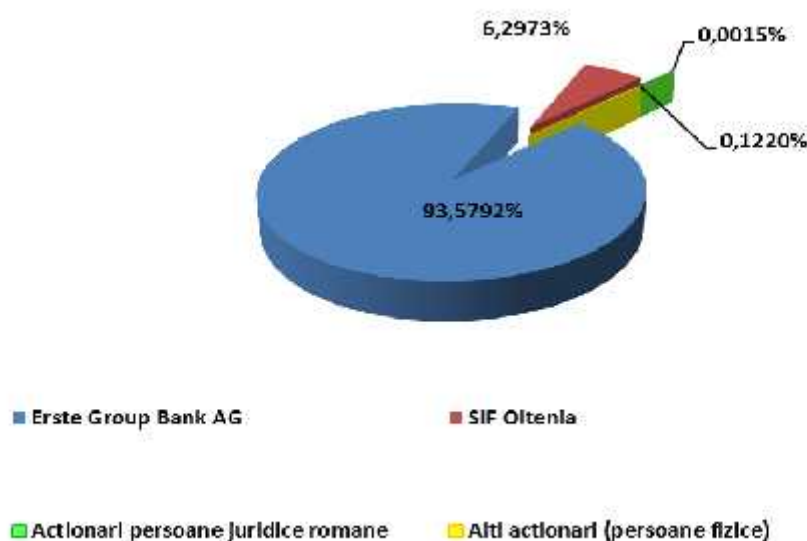
Structura acționariatului Băncii Comerciale Române SA la data de 31.12.2017 era următoarea:

**Erste Group Bank AG**, AM Belvedere 1,1100 Wien, Austria, deține **15.209.810.499** acțiuni nominative, în valoare nominală de 0,1 lei fiecare, reprezentând 93,5792% din capitalul social total, respectiv 1.520.981.049,9 lei;

**Societatea de Investiții Financiare "Oltenia"**, cu sediul în Craiova, str.Tufanele, nr.1, județul Dolj deține **1.023.534.303** acțiuni în valoare nominală de 0,1 lei fiecare, reprezentând 6,2973% din capitalul social total, respectiv 102.353.430,30 lei;

**Acționari persoane juridice române** (respectiv: 1. SC Actinvest SA deține 226.802 acțiuni; 2. FDI Certinvest Dinamic deține 13.699 acțiuni; 3. BCR Leasing SA deține 109 acțiuni; 4. SIF Muntenia deține 1 acțiune; 5. SIF Banat Crișana deține 1 acțiune) care dețin **240.612** acțiuni în valoare nominală de 0,1 lei fiecare, reprezentând 0,0015% din capitalul social total respectiv 24061,20 lei;

**Acționari persoane fizice** dețin **19.830.840** acțiuni în valoare nominală de 0,1 lei fiecare, reprezentând 0,1220% din capitalul social total, respectiv 1.983.084,0 lei.



### Acționarii – Adunarea Generală a Acționarilor

Acționarii își exercită drepturile în cadrul Adunării Generale a Acționarilor („AGA” sau „Adunarea Generală”).

Acțiunile Bancii sunt indivizibile și conferă acționarilor drepturi egale, orice acțiune reprezentând dreptul la un vot în Adunarea Generală a Acționarilor.

Adunările Generale sunt convocate de Comitetul Executiv cu cel puțin 30 de zile înainte de data stabilită.

Adunările Generale sunt ordinare și extraordinare. Adunarea Generală Ordinară se întrunește cel puțin odată pe an, în termen de 5 luni de la încheierea exercițiului financiar, iar Adunarea Generală Extraordinară se întrunește ori de câte ori este necesar.

Banca asigură protejarea și facilitarea exercitării drepturilor acționarilor, prin prevederi clare și transparente la nivelul Bancii care să protejeze drepturile acționarilor:

- dreptul la metode sigure de înregistrare ca acționar/actiuni deținute;
- dreptul de a primi informații relevante asupra mersului companiei, în timp util și cu o frecvență periodică;
- dreptul de participare și vot în AGA și aici, în plus, dreptul de a fi informat cu privire la regulile și procedurile de vot aplicabile unor astfel de întâlniri; dreptul la o parte din profitul societății;
- dreptul de a participa și de a fi suficient informat cu privire la schimbările din cadrul companiei: modificări ale actului constitutiv, autorizarea emiterii de acțiuni noi, tranzacții extraordinare (de exemplu vânzarea unei părți importante din activele companiei);
- dreptul de a pune întrebări, inclusiv cu privire la raportul auditorului extern, dreptul de a participa la luarea de decizii strategice cum ar fi alegerea Consiliului de Supraveghere, sau de a-și exprima opinii cu privire la remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Comitetului Executiv, conform Actului Constitutiv.

În anul 2017 au avut loc un număr de două edine ordinare care au avut pe agenda, în principal, următoarele subiecte:

- aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli pentru exercițiul financiar 2017;
- numirea auditorului financiar independent;
- aprobarea situațiilor financiare pentru exercițiul financiar încheiat la 31.12.2016;
- distribuirea profitului aferent exercițiului financiar încheiat la 31.12.2016;
- descoperirea de gestiune a membrilor Consiliului de Supraveghere și a membrilor Comitetului Executiv pentru exercițiul financiar 2016;
- structura de remunerare a membrilor Consiliului de Supraveghere al BCR pentru anul 2017.

Transparența informărilor și diseminarea lor promptă, este realizată de către Bancă prin:

- Furnizarea, în mod periodic și în timp util, de informații relevante și materiale referitoare la societate, pentru exercitarea în mod corespunzător a drepturilor de vot în cadrul adunărilor generale ale acționarilor;
- Raportarea către acționari a tuturor activităților curente, financiare, administrative, extraordinare, în mod regulat, la timp și în întregime corect, auditorului independent.

### **III. Structura de conducere a BCR**

#### **A. Structura organizațională a BCR**

BCR este organizat pe linii funcționale la nivel central iar la nivel teritorial activitatea de retail și corporate este organizat pe zone, coordonate pentru retail, de un Director Zonal Retail, subordonat Directorului Executiv al Direcției Rețea Retail, iar pentru corporate, de un Director Executiv Zonal Corporate, subordonat Directorului Executiv al Direcției Rețea Corporate.

Astfel, la finele anului 2017, Banca este organizat pe 5 linii funcționale, astfel:

- O linie care este subordonat Președintelui Executiv;
- și 4 linii care acoperă aria: Operațiuni & IT, Retail & Private Banking, Financiar, Risc acestea fiind compuse din entități funcționale, care sunt subordonate celor 4 vicepreședinți executivi.

Rețeaua de unități a Bncii este formată din unități fizice personalitate juridică, respectiv sucursale județene, sucursale, agenții. Directorul Zonal Retail asigură coordonarea activității de retail, organizat pe unități tip A, B, C care se diferențiază în funcție de segmentul de clienți și structura de produse oferite. Directorul Executiv Zonal Corporate asigură coordonarea activității centrelor de afaceri corporate.

Potrivit cerințelor legale, structura de conducere are rolul de a monitoriza, evalua și revizui periodic eficacitatea cadrului de administrare a activității Bncii și a politicilor referitoare la acesta, astfel încât să aibă în vedere orice schimbare a factorilor interni și externi care afectează Banca.



## B. Consiliul de Supraveghere (CS)

### Membrii – persoane, numire

Consiliul de Supraveghere este format din apte (7) membri, numi i pe termen de trei (3) ani, cu posibilitatea de a fi re-ale i pentru înc o perioad de trei (3) ani.

Potrivit prevederilor art. 17.3, lit. a din Actul Constitutiv al BCR, membrii Consiliului de Supraveghere sunt nominaliza i de c tre ac ionari sau de c tre ceilalți membri în funcție ai Consiliului de Supraveghere.

Astfel, componen a Consiliului de Supraveghere la finele anului 2017 era urm toarea:

Membru al CS	Poziția	Data începerii mandatului	Data terminării mandatului
Manfred Wimmer	Pre edinte	23.04.2016	23.04.2019
Andreas Treichl	Vicepreședinte	23.04.2016	23.04.2019
Gernot Mittendorfer	Membru	23.04.2016	23.04.2019
Hildegard Gacek	Membru	23.04.2016	23.04.2019
Wilhelm Koch	Membru	23.04.2016	23.04.2019
Brian O'Neill	Membru	23.04.2016	23.04.2019
Tudor Ciurezu	Membru	23.04.2016	23.04.2019

Aspectele referitoare la **procesul de selectare, cerin ele de eligibilitate, criteriile de independen ale membrilor Consiliului de Supraveghere, precum i alte domenii cu impact asupra institu iei de credit** sunt cuprinse în **Procedura referitoare la procesul de nominalizare i evaluare a adecv rii membrilor Consiliului de Supraveghere.**

### Experien a profesional

Membru CS	Experiența profesional				
	Financiar	Cadrul de reglementare	Planificare i strategie	Managementul riscului	Interpretare informa ii financiare
Manfred Wimmer	✓	✓	✓	✓	✓
Andreas Treichl	✓	✓	✓	✓	✓
Gernot Mittendorfer	✓	✓	✓	✓	✓
Hildegard Gacek	✓	✓	✓	✓	✓
Wilhelm Koch	✓	✓	✓	✓	✓
Brian O'Neill	✓	✓	✓	✓	✓
Tudor Ciurezu	✓	✓	✓	✓	✓

---

**Structura internă – subcomitete şi responsabilităţi ale acestora**

Consiliul de Supraveghere se întruneşte în şedinţe trimestriale sau ori de câte ori este necesar, iar calendarul şedinţelor pentru anul în curs se stabileşte la sfârşitul anului anterior. În anul 2017 au avut loc 32 şedinţe ale CS, organizate în conformitate cu prevederile Actului Constitutiv şi ale Regulamentului de organizare şi funcţionare al Consiliului de Supraveghere, din care 4 au fost şedinţe periodice, iar celelalte şedinţe au fost înute prin corespondenţă.

Pentru a aduce la îndeplinire atribuţiile ce îi revin, Consiliul de Supraveghere a constituit următoarele comitete:

- **Comitetul de Audit şi Conformitate** – este un organ consultativ care revizuieste, raportează către, acordă consultanţă şi asistă Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuţiilor care îi revin pe linia controlului intern, conformităţii auditului, precum şi cu privire la calitatea şi performanţa contabililor şi auditorilor interni ai Băncii, veridicitatea informaţiilor financiare ale Băncii şi caracterul adecvat al controalelor şi politicilor financiare.
- **Comitetul de Administrare a Riscurilor** – asistă Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuţiilor care îi revin pe linia administrării riscurilor şi este un organ consultativ care revizuieste, raportează către, consiliază şi asistă Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuţiilor care îi revin pe linia administrării riscurilor şi emite recomandări, potrivit limitelor de autoritate stabilite.
- **Comitetul de Remunerare** – este un organ consultativ care revizuieste, raportează către, acordă consultanţă, emite recomandări şi asistă Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuţiilor şi responsabilităţilor sale cu privire la politica de remunerare, în special, acordă consultanţă şi monitorizează remuneraţia, bonusurile şi beneficiile membrilor Comitetului Executiv.
- **Comitetul de Nominalizare** – este un organ consultativ care revizuieste, raportează către, acordă consultanţă, emite recomandări şi asistă Consiliul de Supraveghere în îndeplinirea atribuţiilor şi responsabilităţilor sale cu privire la nominalizarea şi evaluarea adecvării membrilor Consiliului de supraveghere, ai Comitetului executiv şi respectiv a persoanelor care deţin funcţii – cheie precum şi a cadrului de administrare a activităţii Băncii.

**Structura subcomitetelor CS**

Membru CS	Comitet de Audit şi Conformitate	Comitet de Remunerare	Comitet de Adm. a Riscurilor	Comitet de Nominalizare
Manfred Wimmer		Vicepreşedinte	Membru	Vicepreşedinte
Andreas Treichl		Preşedinte		Preşedinte
Gernot Mittendorfer			Vicepreşedinte	
Hildegard Gacek	Vicepreşedinte	Membru	Preşedinte	Membru
Wilhelm Koch	Membru			
Brian O'Neill	Preşedinte			
Tudor Ciurezu				

---

**Instrumente de control vis a vis de Comitetul Executiv**

Consiliul de Supraveghere supraveghează și coordonează activitatea Comitetului Executiv, precum și respectarea prevederilor legale, ale Actului Constitutiv și hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor în desfășurarea activității Bancii.

Consiliul de Supraveghere este responsabil pentru stabilirea și revizuirea unui cadru adecvat și eficace aferent controlului intern care include funcțiile de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit, precum și un cadru corespunzător privind raportarea financiară și contabilitatea.

Consiliul de Supraveghere este în mod direct responsabil pentru supravegherea activității Direcției Audit Intern, al cărei obiectiv principal constă în asigurarea efectuării în timp util și la timp a misiunilor de audit sau a altor investigații de audit care să acopere întreaga activitate a Bancii și a subsidiarelor; rapoartele de audit sunt prezentate Comitetului Executiv și/sau Comitetului de Audit și Conformitate, respectiv Consiliului de Supraveghere.

Consiliul de Supraveghere este responsabil de supravegherea activității Direcției Conformitate, precum și de supravegherea administrării riscului de conformitate.

Direcția Conformitate raportează direct Comitetului Executiv (CE), Consiliului de Supraveghere (CS) și comitetelor suport/Comitetului de Audit și Conformitate (CAC).

Consiliul de Supraveghere exercită un control permanent asupra administrării Bancii și asupra Comitetului Executiv, prin următoarele pârghii:

- Consiliul de Supraveghere este responsabil pentru verificarea conformității operațiunilor administrative întreprinse de Comitetul Executiv în baza legislației aplicabile, Actului Constitutiv al Bancii și hotărârilor Adunării Generale a Acționarilor Bancii;
- Consiliul de Supraveghere reprezintă Banca în raporturile cu Comitetul Executiv;
- Consiliul de Supraveghere nu este implicat în administrarea de zi cu zi a Bancii, iar aceste atribuții nu sunt delegate Consiliului de Supraveghere, cu excepția unor dispoziții cuprinse în legislația aplicabilă și/sau Actul constitutiv al Bancii.

**C. Comitetul Executiv (CE)****Membrii – persoane, numire**

Conform prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare al Comitetului Executiv, acesta asigură conducerea curentă a Bancii și își exercită atribuțiile sub supravegherea Consiliului de Supraveghere care numește și revocă membrii Comitetului Executiv și președintele Comitetului Executiv dintre membrii Comitetului Executiv, acționând potrivit dispozițiilor în vigoare și Actului Constitutiv al Bancii.

Potrivit dispozițiilor art. 20.1 din Actul Constitutiv, numărul membrilor Comitetului Executiv este stabilit de către Consiliul de Supraveghere (la data de 31 decembrie 2017, Comitetul Executiv avea 5 membri).

Astfel, în cursul anului 2017 au fost înregistrate modificări ale componenței Comitetului Executiv, respectiv:

- ❖ Numirea dlui. Ryszard Druzynski, în ședința Consiliului de Supraveghere din data de 7.02.2017, în calitate de vicepreședinte executiv al BCR, coordonator al liniei funcționale Operațiuni și IT – avizat de BNR în data de 6.04.2017 – durata mandatului este până la data de 31.12.2020;
- ❖ Încheierea la data de 31.12.2017 a mandatului dlui. Bernhard Spalt – vicepreședinte executiv al BCR, coordonator al liniei funcționale Risc;
- ❖ Încheierea la data de 31.12.2017 a mandatului dnei. Adriana Jankovicova – vicepreședinte executiv al BCR, coordonator al liniei funcționale Financiar.
- ❖ Numirea dnei. Elke Meier, în ședința Consiliului de Supraveghere din data de 4.12.2017, în calitate de vicepreședinte executiv al BCR, coordonator al liniei funcționale Financiar - durata mandatului său este până la data de 31.12.2020;
- ❖ Numirea dlui. Michael Beitz, în ședința Consiliului de Supraveghere din data de 27.12.2017, în calitate de vicepreședinte executiv al BCR, coordonator al liniei funcționale Risc - durata mandatului său este până la data de 31.12.2019;

Componența Comitetului Executiv la data de 31 decembrie 2017:

Membru CE	Poziția	Aria de responsabilitate
<b>Sergiu Manea</b>	Președinte - CEO	Președinte executiv
<b>Adriana Jankovicova</b>	Vicepreședinte executiv - CFO	Financiar
<b>Dana Demetrian</b>	Vicepreședinte executiv	Retail & Private Banking
<b>Bernhard Spalt</b>	Vicepreședinte executiv	Risc
<b>Ryszard Druzynski</b>	Vicepreședinte executiv	Operațiuni & IT

### Experiența profesională

Membru CE	Experiența profesională					
	Piețe financiare	Cadru de administrare	Planificare strategică	Managementul riscului	Interpretarea informațiilor instituțiilor de credit	Procesul de control intern
<b>Sergiu Manea</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Adriana Jankovicova</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Dana Demetrian</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Bernhard Spalt</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Ryszard Druzynski</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**Structura internă – subcomitete și responsabilități ale acestora**

Comitetul Executiv se întrunește în edin e și pt mânale sau ori de câte ori este necesar. În cursul anului 2017, CE s-a întrunit în 112 de ședințe, respectiv 45 edin e periodice și 67 edin e ordinare inute prin alte mijloace de comunicare la distanță .

Pentru aducerea la îndeplinire a atribuțiilor ce îi revin, Comitetul Executiv a creat următoarele comitete:

Subcomitet	Rol și arie de aplicabilitate
<b>Comitetul de Administrare a Activelor și Pasivelor (ALCO)</b>	Analizează / avizează / aprobă în domeniul atragerii resurselor și efectuării plasamentelor, stabilirii politicii de dobânzi în scopul menținerii unei lichidități adecvate, aprobarea de produse și servicii noi, eliminarea din oferta BCR a produselor și serviciilor, în limita autorității stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare și prin alte reglementări interne specifice. Decide strategia de finanțare și gestionarea activelor/pasivelor băncii. În cursul anului au avut loc 16 ședințe din care 11 periodice și 5 în regim per rollam.
<b>Comitetul de Credite</b>	Analizează / avizează / aprobă documentațiile privind acordarea de credite, modificarea condițiilor de acordare, utilizare, garantare și / sau rambursare a unor credite acordate anterior, solicitările de încheiere a acordurilor și prelungire a termenului de valabilitate al acestora, emitere a scrisorilor de garanție, solicitările de avaluri, acorduri de credite, operațiuni de factoring și alte facilități, în limita de autoritate stabilită prin reglementările băncii și alte reglementări specifice, pentru clienți retail, corporați și workout, în limitele competențelor definite conform RF BCR. În cursul anului au avut loc 63 ședințe din care 39 ședințe periodice și 24 în regim per rollam.
<b>Comitetul de Investiții și Costuri (CIC)</b>	Analizează, decide, informează și asistă Comitetul Executiv în îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin în domeniile: a) Implementare proiecte și aprobare; b) Definirea cadrului de reglementare pentru cheltuieli și investiții, fără legatură cu clienții; aprobarea metodologiei financiare specifice și a proceselor legate de grup; c) Monitorizarea cheltuielilor și investițiilor; aprobarea cheltuielilor general administrative și investiții; coordonarea bugetării costurilor pentru Grupul BCR: cheltuieli general administrative, investiții și venituri aflate în sarcina Responsabililor tip de cost (CTM); d) Administrarea activităților aferente managementului proprietăților imobiliare BCR și Subsidiare; e) Inițierea de sucursale și agenții (unități retail/ corporate); f) Luare decizii și formulare de recomandări legate de strategia echipamentelor Self-Banking, structura de buget aferentă și investițiile și îmbunătățiri operaționale. În limita autorității stabilite prin RF BCR În cursul anului au avut loc 28 edin e din care 15 ședințe periodice și 13 în regim per rollam.
<b>Comitetul de Risc al Comitetului Executiv (RCMB)</b>	Comitet Operativ, care, pe de-o parte, acordă asistență Comitetului Executiv cu privire la principalele aspecte referitoare la risc (strategia de risc, politicile de risc) și, pe de altă parte, reprezintă un forum în cadrul căruia sunt discutate aspecte referitoare la risc și sunt aliniate cu principalele linii de afaceri. În cursul anului au avut loc 16 edin e din care 9 ședințe periodice și 5 în regim per rollam.

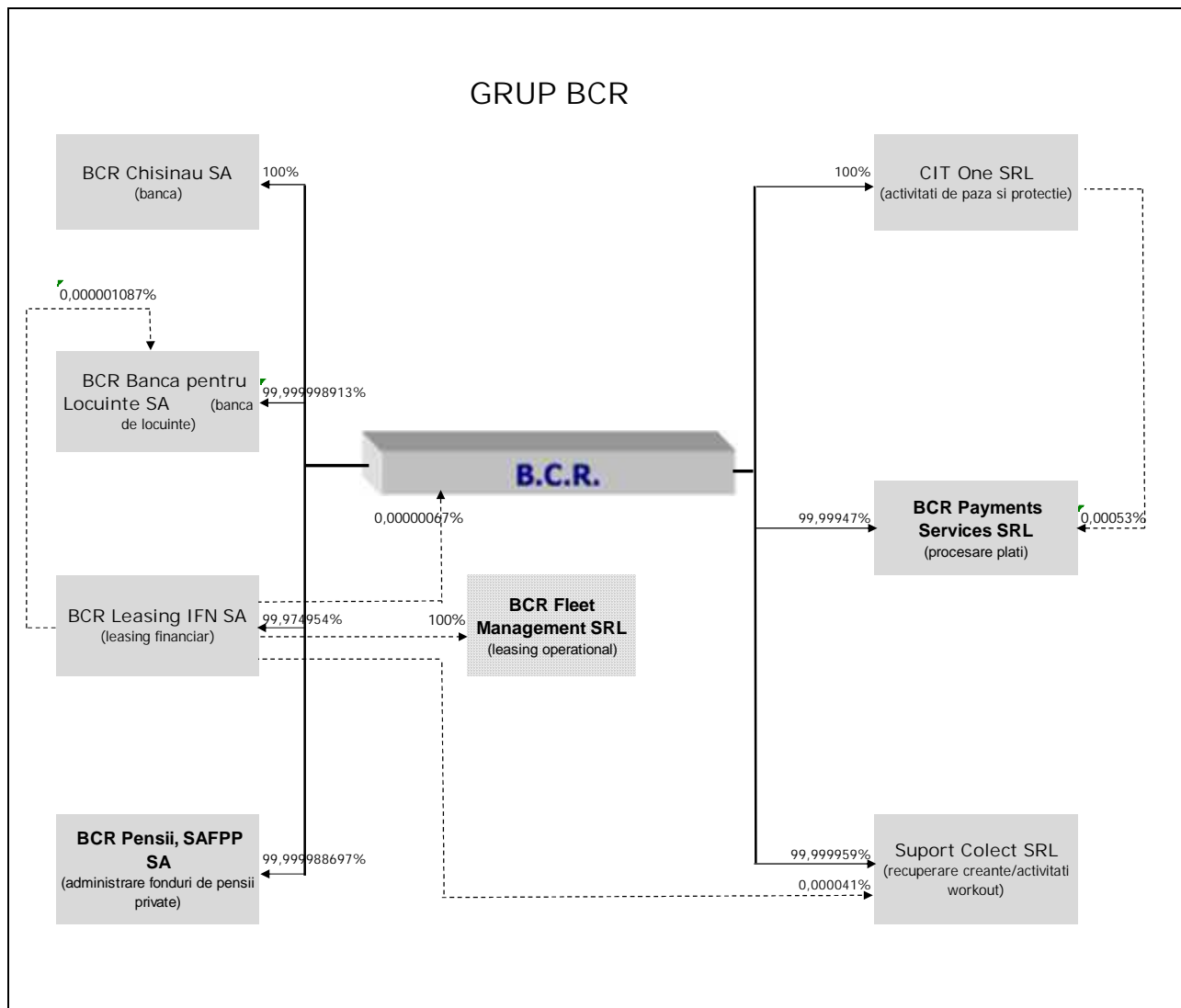
**IV. Structura și cadrul de guvernare ale Grupului BCR**

Modelul de guvernare corporativă la nivelul Grupului BCR (și la nivel individual al băncii) se bazează pe interacțiunea structurilor de guvernare corporativă la nivelul băncii (ex. acționarii, Comitetul Executiv, guvernarea structurii grupului, managementul riscului, conformitatea, auditul intern, remunerarea, comunicare). Pentru a asigura implementarea unor practici eficiente de guvernare corporativă atât la nivelul băncii, cât și în cadrul Grupului BCR, a fost propusă o unitate centrală de guvernare a grupului, care să se asigure că:

- informațiile cu privire la structura grupului sunt centralizate și monitorizate într-o manieră structurată;
- strategiile și politicile sunt consecvente și actualizate în întregul Grup BCR;
- canalele de comunicare între BCR și filialele sale sunt efective și eficiente cu linii de raportare adecvate;
- identificarea oricărui activități non-standard sau netransparente în timp util și luarea măsurilor necesare pentru a permite monitorizarea și luarea deciziilor de către grupul de conducere al BCR.

**A. Structura Grupului BCR – prezentare generală**

La 31 decembrie 2017, structura Grupului BCR (Banca și 8 filiale ale acesteia) era următoarea:



Filiilele BCR sunt societăți înregistrate în care își desfășoară activitatea în România (cu excepția BCR Chișinău SA – instituție financiară înregistrată în Republica Moldova), organizate din punct de vedere juridic ca societăți pe acțiuni sau societăți cu răspundere limitată și care dispun de un sistem de guvernare:

- dualist (funcția de conducere îndeplinită de un Comitet Executiv/Direcție și funcția de supraveghere asigurată de un Consiliu de Supraveghere): BCR Chișinău SA, BCR Banca pentru Locuințe SA, BCR Pensii SAFPP SA, BCR Leasing IFN SA;
- unitar (administrare asigurată de un Consiliu de Administrație): CIT One SRL, BCR Payments Services SRL, Suport Colect SRL și BCR Fleet Management SRL.

Comparativ cu data de 31 decembrie 2016, pe parcursul anului 2017 au survenit următoarele modificări în componența grupului:

- finalizarea fuziunii cu BCR a celor 2 filiale specializate în administrare imobiliară - BCR Real Estate Management SRL și Bucharest Financial Piazza SRL;
- majorarea cotei deținute de BCR la capitalul social al BCR Banca pentru Locuințe SA ca urmare a achiziției cotei deținute de acționarul sBAU (1 acțiune este deținută de BCR Leasing IFN SA).
- 

#### **BCR Banca pentru Locuințe SA**

Filială de înțeles în mod direct de către BCR, înmatriculată ca societate pe acțiuni în anul 2008, în condițiile reglementărilor Bancii Naționale a României privind instituțiile de credit, precum și ale prevederilor și regulamentelor specifice băncilor de locuințe emise de autoritatea de supraveghere, Ministerul Finanțelor Publice și Comisia Europeană cu privire la prevederile regulamentelor Basel III.

Scopul societății de economisire-creditare este promovarea, susținerea și valorificarea dezvoltării sistemului de economisire – creditare în România, oferind produse de economisire – creditare (produse baupar) în special persoanelor fizice, ca alternativă la creditele pentru locuințe, precum și produse de depozit pe termen mediu.

Structura Consiliului de Supraveghere la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Elke Meier*)	<b>Președinte</b>
Alexandru Berea	<b>Vicepreședinte</b>
Pavel Vanek	<b>Membru</b>

\*) numită de AGA societății în data de 12.12.2017 – în prezent, în curs de autorizare de către BNR

Structura Comitetului Executiv la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Lucian Claudiu Anghel	<b>Președinte executiv</b>
Cristina Varzaru	<b>Membru</b>
Erwin Bernhard	<b>Membru</b>

## BCR Chişinău SA

Filială de încredere în mod direct de către BCR, înmatriculată ca societate pe acţiuni în anul 1998, fiind guvernată de Legea instituţiilor financiare din Republica Moldova nr. 550-XIII/21.07.1995. Este o bancă de mărime medie şi este autorizată să efectueze toate tipurile de activităţi bancare din Republica Moldova.

Reţeaua teritorială cuprinde sediul central din Chişinău, patru sucursale (două localizate în Chişinău, una în Bălţi şi alta în Cahul) şi o agenţie (situată în Chisinau).

Structura Consiliului de Supraveghere la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

Nume	Poziţie
Sergiu Manea	Preşedinte
Mihail Burtan	Membru
Rastislav Kovacik	Membru

Structura Comitetului Executiv la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

Nume	Poziţie
Juan Luis Martin Ortigosa	Preşedinte executiv
Natalia Codreanu	Membru
Iurie Rusu	Membru

## BCR Pensii, Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private SA

Filială de încredere în mod direct de către BCR, înmatriculată ca societate pe acţiuni în anul 2007, în condiţiile legislaţiei specifice emise de Autoritatea de Supraveghere Financiară. Societatea desfăşoară activităţi de administrare a fondurilor de pensii private: Fondul de Pensii Administrat Privat BCR (Pilonul 2) şi Fondul de Pensii Facultativ BCR Plus (Pilonul 3).

Structura Consiliului de Supraveghere la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

Nume	Poziţie
Dana Demetrian	Preşedinte
vacant	Membru
Dragos Valentin Neacsu	Membru

Structura Directoratului la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

Nume	Poziţie
Radu Craciun	Preşedinte executiv
- vacant	Membru
Adela Maria Cercel	Membru



### **BCR Leasing IFN SA**

Filial de înut în mod direct de către BCR, înmatriculat ca societate pe acțiuni în anul 2001, fiind unul dintre jucătorii importanți din piața leasingului din România. Societatea este guvernată de Legea nr. 93/2009 privind instituțiile financiare nebancare.

Principala activitate derulată este furnizarea de servicii de leasing financiar/finanare – soluții flexibile și eficiente pentru finanțarea autovehiculelor de pasageri, comerciale, uoare și grele și echipamente, care conferă acces imediat către bunurile finanțate, permițând plata etapizată a TVA și plata valorii reziduale la sfârșitul contractului de leasing și avantajul TVA zero pentru tranzacțiile de finanțare intracomunitare.

Structura Consiliului de Supraveghere la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Sergiu Manea	<b>Președinte</b>
Bernhard Spalt	<b>Membru</b>
Georg Haslinger	<b>Membru</b>

Structura Directoratului la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Bogdan Ionuț Speteanu	<b>Președinte executiv</b>
Nicoleta Claudia Tomescu	<b>Membru</b>
Mihai Tasulea	<b>Membru</b>

### **CIT One SRL**

Filial de înut în mod direct de BCR, înmatriculat ca societate cu răspundere limitată și constituit în anul 2009 în scopul optimizării costurilor aferente activității de procesare și transport numerar din cadrul BCR. Începând cu anul 2015, societatea a fost autorizată să desfășoare activitate de pază și protecție, alături de furnizarea de servicii de transport și procesare numerar.

Structura Consiliului de Administrație la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Ryszard Druzynski	<b>Președinte</b>
Bernhard Spalt	<b>Membru</b>
vacant	<b>Membru</b>

### **BCR Payments Services SRL**

Filial de înut în mod direct de BCR, înmatriculat ca societate cu răspundere limitată și înființat în anul 2011 în vederea preluării unei părți din activitatea de procesare plăți din cadrul BCR, scopul fiind creșterea eficienței procesării plăților prin diminuarea costurilor aferente.

Societatea este responsabilă cu procesarea centralizată a tranzacțiilor de plăți și instrumente de debit în monedă locală și valută, deschiderea, închiderea și mentenanța conturilor clienților BCR.

Structura Consiliului de Administrație la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Ryszard Druzynski	<b>Președinte</b>
Sergiu Manea	<b>Membru</b>
Dana Demetrian	<b>Membru</b>

### **Suport Colect SRL**

Filială de înțeles în mod direct de BCR, organizată ca societate cu răspundere limitată și constituită în anul 2009 în scopul îmbunătățirii activității de recuperare a creditelor restante acordate de BCR, în contextul crizei economice globale. Principala activitate desfășurată de societate este monitorizarea și recuperarea/cumpărarea creanțelor de la clienți.

Structura Consiliului de Administrație la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Bernhard Spalt	<b>Președinte</b>
Sergiu Manea	<b>Membru</b>

### **BCR Fleet Management SRL**

Filială de înțeles în mod indirect de BCR, prin filiala BCR Leasing IFN SA (acionar unic) în anul 2009, organizată ca societate cu răspundere limitată, care furnizează Grupului BCR servicii de leasing operațional și administrare flote auto.

Structura Consiliului de Administrație la data de 31 decembrie 2017 era următoarea:

<b>Nume</b>	<b>Poziția</b>
Bogdan Ionut Speteanu	<b>Președinte</b>
Sergiu Manea	<b>Membru</b>
Bernhard Spalt	<b>Membru</b>

## **B. Cadrul de guvernare a Grupului BCR**

Structura organizațională a Grupului BCR este transparentă, în concordanță cu structura organizațională a BCR, fiind stabilită de o manieră care promovează eficacitatea și demonstrează o administrare prudentă.

Principiile de bază pentru o supraveghere eficientă a filialelor BCR, împreună cu reglementările interne ale Bncii, reprezintă în același timp cadrul și o bază solidă pentru activitatea de conformitate, supraveghere, guvernare și gestionare a riscului.

Rolurile și responsabilitățile membrilor Comitetului Executiv al BCR includ și activitatea de supraveghere a filialelor Bncii, care au responsabilitatea de a asigura:

- un cadru de guvernare corporativ în ansamblul Grupului BCR
- implementarea politicilor de guvernare și a mecanismelor adecvate structurii, activității și riscurilor comportate de entitățile Grupului BCR.

În acest context, în stabilirea cadrului de guvernare corporativ la nivelul Grupului BCR, Comitetul Executiv al BCR are următoarele competențe (de aprobare/avizare) privind filialele:

- ✓ structura de guvernare;
- ✓ strategia generală de afaceri, planul de afaceri și principalele domenii de activitate;
- ✓ modificări ale obiectului principal de activitate;
- ✓ fuziunea/divizarea, dizolvarea și lichidarea;
- ✓ dobândirea propriilor acțiuni care depășesc 10% din capitalul social al filialei, când o astfel de achiziție este permisă conform legislației privind societățile;
- ✓ propuneri de candidați pentru numirea ca membri în Consiliul de Supraveghere sau Consiliul de Administrație;
- ✓ decide asupra aprobării, la nivelul filialelor, a tuturor subiectelor incluse pe agenda Adunării Generale a Acționarilor a unei asemenea societăți, cu excepția celor care sunt în responsabilitatea Consiliului de Supraveghere al BCR.

De asemenea, Comitetul Executiv al BCR supraveghează activitatea filialelor bncii prin intermediul comitetelor care îi sunt subordonate, pentru a asigura astfel implementarea unei strategii unitare la nivel de Grup. În baza unor roluri și responsabilități specifice, membrii Comitetului Executiv sunt numiți în cadrul Consiliilor de Supraveghere/ Consiliilor de Administrație ale acestor entități, în funcție de caz.

Membrii Comitetului Executiv al BCR numiți în Consiliile de Supraveghere/Consiliile de Administrație ale filialelor BCR au competențe specifice atribuite prin Legea societăților, actul constitutiv și alte reglementări interne ale acestor societăți, în funcție de natură și complexitatea tipului de activitate al fiecăreia, cu respectarea totodată a cerințelor legale la nivel local.

Pentru scopul asigurării unui cadru adecvat de guvernare corporativ în ansamblul Grupului BCR, dar și a unor politici de guvernare și mecanisme adecvate structurii, activității și riscurilor comportate de entitățile grupului, fiecare membru al Comitetului Executiv al BCR, care este în același timp și membru al unui Consiliu de Supraveghere/Consiliu de Administrație al unei filiale, se va asigura că toate deciziile strategice,

standardele și politicile implementate în Grupul BCR/Erste vor fi respectate și implementate corespunzător la nivelul fiecărei societăți în parte.

În scopul asigurării unei supravegheri eficiente a entităților din cadrul Grupului BCR **este aplicat următorul set de bune practici:**

- toate aspectele care vor fi supuse spre informarea/avizarea/aprobarea Consiliilor de Supraveghere/Consiliilor de Administrație ale filialelor sunt discutate și coordonate de direcțiile BCR cu atribuții în domeniul respectiv, pentru a se asigura astfel alinierea la politicile și competențele Grupului;
- documentația finală întocmită de filialele BCR pentru a fi prezentată înedințele Consiliului de Supraveghere/Consiliului de Administrație este validată în prealabil de direcțiile implicate din BCR;
- pentru subiectele privind deciziile strategice, planurile de afaceri, afacerile specifice, tranzacțiile semnificative sau numirea de membri în conducerile executive ale filialelor care sunt supuse spre aprobare Consiliului de Supraveghere/Consiliilor de Administrație ale filialelor, în conformitate cu regulamentele interne ale BCR/filialelor este necesară aprobarea prealabilă a organelor de conducere ale BCR.

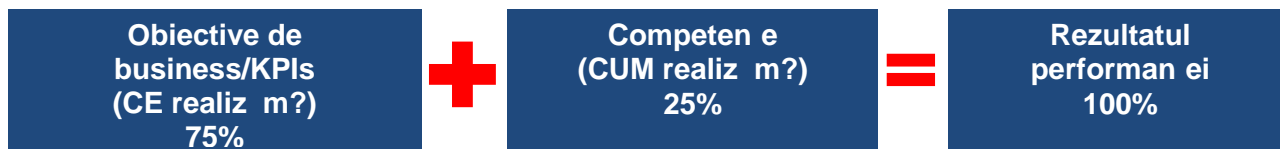
Activitatea de monitorizare a filialelor este îndeplinită și de funcțiile de control intern din cadrul BCR, care au entități desemnate responsabile cu supravegherea activității subsidiarelor, respectiv: Direcția Audit Intern, Direcția Conformitate, Direcția Managementul Riscului Strategic, Direcția Prevenire Fraudă.

## V. Managementul performanței și strategia de remunerare

În BCR, managementul performanței este susținut de **Sistemul de Performanță și Dezvoltare Profesională (PDS)**, printr-un instrument IT modern și accesibil – Aplicația PDS, care este aplicabil tuturor angajaților din Grupul BCR.

Sistemul de performanță și dezvoltare profesională are impact asupra angajaților în ceea ce privește dezvoltarea profesională viitoare și evoluția în carieră.

Performanța individuală este evaluată din două perspective:



Având în vedere particularitățile funcțiilor de vânzare din rețeaua Retail, partea de obiective de business și corelația performanță - bonus este reglementată pentru această categorie de personal prin **schema de motivare Retail**.

Filozofia de remunerare a BCR se adaptează realităților sectorului bancar și mediului economic. Ea are la bază strategia de afaceri și obiectivele pe termen lung ale BCR, cultura și structura organizatorică a Băncii și este influențată de practicile pieței.

BCR se concentrează pe punerea în aplicare și promovarea **unei filozofii de plată pentru performanță**, având următoarele elemente cheie:

- Crearea unei legături directe între remunerare și performanță, în cazul remunerației variabile;
- Remunerația fixă (salariul de bază) se concentrează pe performanța individuală (rezultate individuale în contextul responsabilității organizatorice și a competențelor individuale);
- Componenta variabilă anuală se bazează pe performanța Băncii, cea a structurii organizatorice în care se desfășoară activitatea și cea individuală (rezultate individuale);
- Stimulentele sunt acordate în baza unor indicatori cheie de performanță, care în contă atât de criterii cantitative, cât și de criterii calitative.

BCR va evalua periodic practicile sale de remunerare (cel puțin anual), pentru a se asigura că:

- sunt create stimulentele corecte, că gestionează eficient riscurile și nu încurajează asumarea excesivă a acestora;
- principiile avute în vedere în cadrul Politicii de Remunerare respectă toate cerințele de reglementare în vigoare.

În BCR, pachetul total de remunerare este compus din următoarele elemente:

- Remunerația fixă:
  - salariul de bază;
  - beneficii.
- Remunerația variabilă.

## VI. Comunitate

**Orice comunitate prețuiește demnitatea, onorabilitatea, cinstea și încrederea.** Aceste valori de bază sunt parte a principiilor BCR: **Cientul pe primul loc, Responsabilizare, Performanță, Colaborare, Inițiativă, Disciplină și Rezultate.** Sunt ceea ce noi oferim clienților noștri atunci când muncim și ne comportăm în spiritul Principiilor BCR.

În contextul în care 70% dintre români cred că țara merge în direcția greșită și doar 14,2% mai au încredere în sistemul bancar, este de datoria BCR, ca banca locală cea mai mare, să fie **un conector și un catalizator** pentru dezvoltarea României. Să fim **Banca pentru România și cetățeni responsabili**, cu principii solide, integrând banca în esența comunității și având ca scop **intermedierea și susținerea dezvoltării valorii** în comunitățile din care facem parte.

**Direcțiile strategice ale BCR** în ceea ce privește implicarea în comunitate sunt următoarele:

- Susținerea și promovarea liderilor și a modelelor;
- Educație pentru dezvoltarea competențelor practice;

- Educație financiară
- Leadership-ul civic.



- **Susținerea și promovarea liderilor și a modelelor**, participând la crearea unui cadru pozitiv și inspirațional dezvoltării României.
- **Educație pentru dezvoltarea competențelor practice**, având parteneriate strategice cu cele mai mari universități din țară cu scopul principal de a crea proiecte care să ajute la dezvoltarea abilităților practice ale studenților pentru o mai ușoară integrare pe piața muncii.
- **Leadership-ul civic**, prin dezvoltarea unor proiecte care vin în sprijinul a sute de ONG-uri anual, precum și prin încurajarea angajaților săi pentru a fi cetățeni responsabili, integrând banca în esența comunității.
- **Educație financiară**, prin dezvoltarea unor proiecte care îi propun să crească gradul de conștientizare a diferitelor categorii de vârstă (preșcolari, copii, adolescenți, tineri și adulți) cu privire la importanța educației financiare, a modului în care iau deciziile financiare și la identificarea factorilor care le influențează bugetul personal.

De asemenea, **membrii echipei BCR** sunt încurajați să fie **cetățeni responsabili** în comunitățile din care fac parte. Angajații BCR beneficiază de o zi liberă pentru voluntariat, sunt susținuți și propun să implementeze proiecte cu real impact social și sunt încurajați să redirecționeze cei 2% din impozitul pe venit către organizațiile care au ca scop binele social.

Totodată, BCR își aliniază strategia de afaceri la nevoile comunității, dezvoltând în permanență produse inovatoare pentru clienții noștri, pentru a-i ajuta astfel să realizeze visurile și aspirațiile. De asemenea, BCR este un actor important al dezvoltării economice, prin sprijinirea proactivă a membrilor comunității de afaceri.

## 1. Educație financiară

- **coala de Bani** – este un amplu proiect de educație financiară pentru adulți, clienți și nonclienți, în cadrul cărora colegii din BCR, care devin profesori de educație financiară în urma unui training la care participă, vor organiza întâlniri cu clienții în sucursale și la sediul companiilor lor, dar și cu nonclienții, scopul acestor întâlniri fiind conștientizarea modului în care aceștia iau deciziile financiare. Materialele de curs au fost dezvoltate special pentru acest proiect și sunt bazate pe principii de educație financiară testate la nivel internațional. Ele sunt total non-comerciale – nu fac referire la niciun produs sau serviciu BCR, iar BCR este prima organizație care organizează un proiect de educație financiară pentru adulți de asemenea anvergură. Până la finalul lui 2017 am format **1000 de angajați BCR** care au devenit „profesori de educație financiară” și care au lucrat în timpul atelierelor organizate anul trecut cu aproximativ **18000 de adulți** pentru a-i ajuta să conștientizeze modul în care aceștia iau deciziile financiare, cum își fac bugetul personal și cum pot lua decizii financiare mai bune. Tot în cadrul proiectului coala de Bani au fost organizate cursuri cu 10.000 de copii și tineri în școlile, liceele și universitățile din România.
- **coala de Bani pe Roți**, primul program itinerant de educație financiară interactivă care se adresează copiilor cu vârste între 7 și 14 ani. Programul se desfășoară într-un camion inedit și colorat, numit FLIP, a cărui remorcă modulară se transformă într-un adevărat loc de joacă cu dotări de ultimă generație, unde trainerii specializați le oferă celor mici ateliere interactive și antrenante în grupuri de câte 15 elevi. Timp de 90 de minute, copiii vor explora, în camion, lumea banilor și vor trece prin cinci etape ale informării și conștientizării, având aliați de nădejde: jocurile, interacțiunea și voia bună. În timpul atelierului, cei mici vor tatona categoriile de cheltuieli și bugetul personal, vor discuta valoarea banilor și a obiectelor și vor înțelege că aproape toate procesele economice sunt conectate global. În 2017, camionul FLIP a ajuns în 8 orașe unde a interacționat cu peste **6200 de copii**.
- **De la Joc la Educație Financiară**, proiect inițiat de Banca Națională a României și Asociația pentru Promovarea Performanței în Educație, în parteneriat cu BCR și Ministerul Educației a continuat și în anul 2017, BCR fiind principalul partener și singurul partener bancar. Proiectul a constat în desfășurarea unor activități de formare și informare a copiilor, a cadrelor didactice și părinților, cu privire la noțiuni elementare de educație financiară, în vederea sprijinirii dezvoltării personale și, implicit, a dezvoltării comunitare. În cadrul acestui proiect, au fost distribuite 23.000 de cărți de educație financiară pentru ciclul preșcolar în 16 județe și București, în aproape 200 de grădinițe.

## 2. Susținerea și promovarea liderilor:

- **Hai la Olimpiadă** este un program lansat de Fundația eMAG cărui partener BCR și-a alăturat în 2014 pentru a susține performanța în educație. Susținem atât extinderea centrelor de pregătire pentru copii cu potențial ridicat, cât și organizarea olimpiadelor naționale și pregătirea lotului internațional de matematică. După patru ani de existență, „Hai la Olimpiadă!” înseamnă **4400 de elevi** care se

pregătesc la Matematică, Informatică și Fizică, sub îndrumarea a **290 de profesori dedicați**. În 2017 ne-am extins în 31 de centre, care își desfășoară activitatea în următoarele orașe: Baia Mare, București, Brașov, Buzău, Cluj-Napoca, Constanța, Drobeta Turnu Severin, Hunedoara, Iași, Oradea, Piatra Neamț, Suceava, Târgoviște, Târgu Mureș, Timișoara și Vaslui.

- **Capitala Tineretului din România** este cel mai ambițios program național destinat tinerilor, pentru că pune accent pe dezvoltarea ecosistemelor de tineret din zonele românești, în general, și pe dezvoltarea ecosistemelor de tineret urbane, în mod special. În cadrul programului, autoritățile locale colaborează cu organizațiile neguvernamentale de tineret și cu mediul privat, și îi pun pe tineri în centrul procesului de dezvoltare urbană. Anual, un oraș din România primește, în urma unui concurs de concepte, titlul de Capitala Tineretului din România și este sprijinit financiar, respectiv prin formare și consultanță, în pregătirea și implementarea inițiativelor din dosarul de candidatură. Programul Capitala Tineretului din România a fost lansat în anul 2016 și a fost inițiat de BCR în parteneriat cu Consiliul Tineretului din România (CTR) - entitate reprezentativă a tineretului din România, Federația SHARE Cluj-Napoca - co-managerul programului Cluj-Napoca 2015, Capitala Europeană a Tineretului și Grupul PONT - grup de experți de tineret, inițiatorul măsurilor de pregătire a Capitalei Tineretului din România pe baza experienței candidaturii municipiului Cluj-Napoca 2015, Capitala Europeană a Tineretului. Primul oraș din România care poartă titlul de Capitala Tineretului din România este Timișoara, care și-a asumat pionieratul programului în perioada 2 mai 2016 - 1 mai 2017. Mai mult, ediția din 2017 a programului se desfășoară sub Înaltul Patronaj al Președintelui României, Klaus Iohannis. În 2017 Capitala Tineretului din România a fost Bacău.

### 3. Educație pentru dezvoltarea competențelor practice

- **Laboratorul de Cariere** este o platformă de învățare non-formală special creată de BCR, în parteneriat cu Școala de Valori, pentru a-i ajuta pe tineri să își dezvolte abilitățile de soft skills și să integreze mai ușor pe piața muncii. În anul 2016 a fost lansată oficial platforma care conține module de organizare personală, dezvoltare a carierei, inteligență financiară, obiceiuri.
- **Summer Job în BCR** este o competiție de educație financiară și primul proiect de internship plătit adresat elevilor de liceu din România. Scopul său este să ofere elevilor prima experiență de lucru într-o companie și să îi învețe noțiuni de educație financiară-bancară, prin practică, cu sprijinul unor mentori din BCR. În 2017 am selectat 60 de elevi care au făcut un internship plătit timp de 2 luni în BCR.

### 4. Leadership civic

- **Bursa Binelui** [www.bursabinelui.ro](http://www.bursabinelui.ro) este singura platformă de donații necomisionate din România care aduce împreună organizațiile care au nevoie de sprijin pentru a-și desfășura proiectele și oamenii care vor să investească în faptele bune din comunitatea lor. În prezent sunt peste 350 de organizații pe platformă, care au reușit să strângă peste **300.000 euro** din donații online în ultimii 4



ani. În 2017, peste **7.500 de persoane** au donat pentru proiectele înscrise, au fost strânși peste 110.000 euro pentru proiectele înscrise în competiție.

- **Brutaria de Fapte Bune** este o competiție adresată angajaților băncii cu scopul de a încuraja implicarea în comunitate, prin catalizarea mai multor resurse valoroase: abilitățile, timpul și dedicarea colegilor, resursele financiare oferite de bancă. În 2017, s-au înscris 25 de proiecte în competiție, din toată țara, peste 100 angajați au fost implicați ca membri în echipa de proiect sau mentori, 15.000 euro au fost folosiți pentru implementarea celor 5 proiecte câștigătoare, iar proiectele înscrise în competiție adună câteva mii de beneficiari.
-