

Nr.	Întrebarea acționarului adresată în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor (AGOA) de la 24.04.2017	Răspunsul BCR																
1.	<u>Legat de punctul 1.1</u> Una dintre componentele cheltuielilor de exploatare, care a contribuit în mod semnificativ la creșterea cheltuielilor de exploatare menționate mai sus, o reprezintă cheltuielile de personal, care au crescut continuu în ultimii ani, cu 2% în 2016 în comparație cu 2015 și cu 9% în 2015 în comparație cu 2014, în ciuda veniturilor din exploatare deteriorate. <table><tr><td></td><td>2014</td><td>2015</td><td>2016</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Personnel expenses</td><td>658,4</td><td>716,7</td><td>729,9</td></tr><tr><td></td><td></td><td>9%</td><td>2%</td></tr></table> După cum se arată la pagina 27 a situațiilor financiare, numărul angajaților, atât din Bancă cât și din Grup, este stabil. Tot la pagina 27 se arată că „cheltuielile cu personalul ale Grupului au crescut în 2016 cu 13,1 milioane Ron în comparație cu 2015, în special datorită îmbunătățirii echipei de vânzări pe partea de retail.” Având în vedere că numărul angajaților este stabil în 2016 în comparație cu 2015, ce anume reprezintă creșterea cu 13,1 milioane Ron datorată „îmbunătățirii echipei de vânzări pe partea de retail”? Reprezintă o creștere a salariilor/bonusurilor plătite personalului de retail?		2014	2015	2016					Personnel expenses	658,4	716,7	729,9			9%	2%	Numărul raportat de angajati cu normă întreagă reprezintă cifrele de la finalul perioadei (31.12.2016 vs. 31.12.2015). Creșterea costurilor se datorează unui număr mediu lunar mai ridicat de angajati cu normă întreagă în 2016 față de 2015, în special în domeniul retail. Această creștere a angajatilor cu normă întreagă pe partea de retail nu este vizibilă în cifrele din decembrie 2016 față de decembrie 2015 datorită scăderilor în alte zone ale băncii (în special restructurarea unității R).
	2014	2015	2016															
Personnel expenses	658,4	716,7	729,9															
		9%	2%															
2.	<u>Legat de punctul 1.1</u> Strategia BCR de a se axa pe „îmbunătățirea echipei de vânzări în retail” pare să nu fi avut un impact pozitiv asupra venitului din exploatare care, după cum s-a arătat mai sus, a scăzut continuu și semnificativ în 2016 și în 2015. Care este strategia băncii în ceea ce privește echipa de vânzări corporate?	Echipa de vânzări corporate a beneficiat de investiții în abilități tehnice și în aptitudini personale și sociale, cu scopul îmbunătățirii capabilităților de deservire clienți, structurare financiară, a cunoștințelor legate de sectorul de activitate, cât și cele de macroeconomie. BCR caută să atragă cei mai capabili lucrători de pe piață și să devină un angajator preferat.																

3.	<u>Legat de punctul 1.3</u> Înțeleg aria de aplicabilitate a documentului, am văzut unele elemente privind evaluarea colectiva a Consiliului de Supraveghere și a Comitetului Executiv. Nu am văzut însă nimic privind evaluarea individuală a fiecărui membru al organului de conducere, conform cerintelor de reglementare. Documentul propune acționarilor evaluarea membrilor fără a oferi informații, documente, referințe privind performanța lor individuală. Aș dori să solicit Președintelui Comitetului de Nominalizare să prezinte pe scurt elementele principale ale analizei contribuției fiecărui membru la guvernanta BCR.	Evaluarea activității și adecvării organismelor manageriale ale BCR este reglementata prin următoarele prevederi ale regulamentelor interne ale băncii: 1. Actul Constitutiv BCR--art. 11.2 litera d): „11.2 Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor dezbate și decide asupra următoarelor chestiuni: d) evaluarea activității membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Comitetului Executiv, și eliberarea de sarcină a Comitetului Executiv pentru activitatea din anul fiscal anterior (...)" 2. Regulamentul intern al Comitetului de Nominalizare al BCR--art. 2.3.2 (iii) și (iv): „Comitetul de Nominalizare va avea următoarele atribuții și responsabilități: (iii) cel puțin anual, evaluează structura, mărimea, alcatuirea și performanța colectivă a Comitetului Executiv și Consiliului de Supraveghere, și face recomandări Consiliului de Supraveghere cu privire la orice modificări; (iv) evaluează, cel puțin anual, cunostintele, aptitudinile și experiența fiecărui membru al Comitetului Executiv și Consiliului de Supraveghere și, respectiv a Comitetului Executiv și Consiliului de Supraveghere în mod colectiv și raportează în mod corespunzător Consiliului de Supraveghere; " 3. Procedura privind Evaluarea Adecvării Membrilor Comitetului Executiv al BCR, art. 2.3.3 „Comitetul de Nominalizare transmite către Consiliul de supraveghere pentru informare rezultatele procesului anual de reevaluarea adecvării împreună cu documentele relevante, informațiile și actele doveditoare”. 4. Procedura referitoare la Procesul de Nominalizare și Evaluare a Adecvării Membrilor Consiliului de Supraveghere al BCR - Art. 4,3 „Comitetul de Nominalizare transmite pentru informare la Consiliul de Supraveghere și la Adunarea generală ordinară a acționarilor rezultatele reevaluării anuale a adecvării împreună cu documentele relevante, informațiile și actele doveditoare.”
-----------	---	---

		Având în vedere prevederile de mai sus, dorim să subliniem următoarele: 1. Potrivit prevederilor Legii societăților comerciale nr. 31/1990, AGOA evaluează anual, odată cu documentația de închidere a anului fiscal, activitatea (și nu adecvarea) Comitetului Executiv și Consiliului de Supraveghere și, în acest scop, ambele organisme au înaintat AGOA rapoarte detaliate de activitate, pe baza cărora a fost analizată și evaluată activitatea lor și votata descarcarea de gestiune de către acționari. 2. Reevaluările anuale ale adecvarii în ceea ce privește Consiliul de Supraveghere și Comitetul Executiv au fost realizate de Comitetul de Nominalizare și transmise mai departe Consiliului de Supraveghere, conform cadrului de reglementare și prevederilor regulamentelor interne ale BCR, la nivel colectiv cât și individual; 3. Rezultatele evaluării adecvarii au fost transmise mai departe AGOA pentru informare, exclusiv în scopul asigurării transparenței acestui proces pentru acționari.
4.	<u>Legat de punctul 1.4</u> În luna decembrie a anului trecut, Banca Natională a României a emis Regulile privind politicile corecte de remunerare, conform CRD IV și Reglementării UE nr. 75. Aceste Reguli descriu clar implicarea acționarului în aprobarea politicii de remunerare a personalului, nu doar pentru membrii organului de conducere. Potrivit Regulamentelor Bancii Naționale a României, până la finalul lunii martie a acestui an, fiecare bancă a trebuit să implementeze standardele. Nu am văzut acest subiect pe agenda AGOA. Care este stadiul acestui proces? Cum intenționează organul de conducere să respecte aceste Reguli pentru ca acționarii să poată lua decizii în cunoștință de cauză, pe baza informațiilor adecvate privind politica de remunerare?	BCR a actualizat în decembrie 2016 (PV CS 29/12.12.2016) Politica de Remunerare pentru conducerea executivă și angajați cu prevederile Ghidului Privind Practicile Solide de Remunerare EBA GL 2015 22. După cum este menționat în cap 2.2 art 38 din Ghid, aprobarea politicii de remunerare poate fi alocată și AGA. <i>“38. În funcție de forma juridică a instituției și de legislația națională în vigoare, aprobarea politicii de remunerare a unei instituții și, acolo unde este cazul, a deciziilor legate de remunerarea membrilor organului de conducere și a altor membri ai Personalului identificat poate fi alocată și adunării acționarilor în conformitate cu legislația națională privind societățile. Votul acționarilor poate fi consultativ sau obligatoriu”</i> În cazul BCR, această responsabilitate este alocată Consiliului de Supraveghere, conform prevederilor Regulamentului BNR 5/2013.