

RAPORT ANUAL DE REMUNERARE

Exercițiu financiar: 01.01.2025 - 31.12.2025

Companie: BC EXIMBANK SA

I. Introducere

Scopul raportului:

Acest Raport Anual de Remunerare oferă o imagine de ansamblu clară și cuprinzătoare a remunerației acordate persoanelor cu funcții de răspundere în cadrul BC EXIMBANK SA, în conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare adoptate ale Eximbank (denumită în continuare "Politica de Remunerare").

Obiectivele raportului:

- Creșterea transparenței în ceea ce privește remunerarea.
 - Sporirea responsabilității persoanelor în poziții de răspundere.
 - Facilitarea supravegherii de către acționari a remunerației acordate.
-

II. Structura de remunerare

1.1. Rolurile și compoziția Organului de Conducere

Practicile de remunerare totală ale Băncii sunt pe deplin aliniate cu Politicile de Remunerare și Stimulare aprobate, care sunt concepute pentru a susține sustenabilitatea pe termen lung, obiectivele strategice și gestionarea prudentă a riscului a Băncii. Cadrul remunerației asigură o abordare echilibrată și structurată, cu o împărțire clară între componentele fixe și cele variabile. Componenta fixă oferă un venit stabil și previzibil, reflectând responsabilitățile rolului și experiența profesională a individului, în timp ce componenta variabilă este bazată pe performanță și direct legată de atingerea unor obiective specifice aliniate cu obiectivele strategice ale Băncii.

Pentru a asigura sustenabilitatea financiară, raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă este atent monitorizat și plafonat pentru a preveni asumarea excesivă de riscuri și pentru a menține conformitatea cu cerințele de reglementare. Pentru majoritatea rolurilor, componenta variabilă este plafonată la 100% din remunerația fixă, în timp ce pentru angajații din funcțiile de control se aplică un plafon mai strict de 33% din remunerația fixă. Acest mix echilibrat de salarizare permite Băncii să gestioneze flexibil costurile cu forța de muncă, deoarece partea variabilă poate fi redusă semnificativ sau chiar eliminată în cazuri de performanță slabă sau când condițiile financiare nu susțin plăți suplimentare.

Activarea componentei de remunerare variabilă este supusă unor verificări stricte de sustenabilitate financiară, care includ verificarea disponibilității resurselor economice și financiare suficiente, precum și conformitatea cu Cadrul de Apetit pentru Risc (RAF) al Băncii. Indicatorii financiari cheie, cum ar fi adecvarea capitalului (raportul CET1), indicatorii

de lichiditate (Net Stable Funding Ratio - NSFR) și măsurile de profitabilitate (venit brut pozitiv), sunt evaluați pentru a asigura că Banca rămâne solidă financiar și capabilă să-și îndeplinească obligațiile (așa-numitele "Condițiile de porți"). Dacă oricare dintre aceste condiții nu este îndeplinită, fondul de remunerație variabilă poate fi redus sau anulat complet, reflectând angajamentul Băncii de a alinia remunerațiile cu sănătatea sa financiară și stabilitatea pe termen lung.

În 2025, Banca a respectat cu strictețe aceste principii, fără a se abate de la Politica de Remunerare aprobată. Criteriile de performanță pentru remunerația variabilă au fost aplicate riguros, incluzând atât Indicatori Cheie de Performanță (KPI) financiari, cât și non-financiari. Acești KPI au fost concepuți pentru a încuraja performanța durabilă și pentru a alinia eforturile angajaților cu obiectivele strategice ale Băncii, inclusiv crearea de valoare, managementul riscului și conformitatea cu standardele de Mediu, Social și Guvernanță (ESG). Această abordare structurată asigură că practicile de remunerare ale Băncii rămân corecte, transparente și pe deplin aliniate cu obiectivele sale de sustenabilitate pe termen lung și corporative.

Rolurile și responsabilitățile Organelor de Conducere ale Băncii pentru adoptarea și implementarea Politicilor de Remunerare și Stimulare ale Băncii, prezentate concis, sunt următoarele:

1. **Adunarea Generală a Acționarilor** - aprobă remunerația membrilor Consiliului Băncii și recunoaște remunerația plătită în anul precedent.
2. **Consiliul Băncii** - aprobă și supraveghează Politicile de Remunerare și Stimulare ale Băncii, asigurând alinierea cu strategia, cerințele de reglementare și profilul de risc.
3. **Comitetul de Remunerare** - sprijină Consiliul Băncii prin evaluarea principiilor de remunerare și revizuirea implementării și eficacității practicilor de remunerare.
4. **Comitetul de Audit și Risc** - evaluează alinierea sistemelor de remunerare ale Băncii cu profilul său de risc, adecvarea capitalului și poziția de lichiditate.

În acest context, trebuie subliniat că, având legătură cu rezoluțiile din 2025 și anterioare ale Adunării Generale a Acționarilor, Banca a implementat pe deplin — fără nicio abatere — deciziile privind remunerația membrilor Consiliului Băncii.

Pentru anul 2025, Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

Nume și prenume	Rol
Lanza Massimo	Președinte
Bergamini Giovanni	Vicepreședinte
Capellini Marco	Membru
Dima Jola	Membru
Furesi Antonio	Membru
Imbarus Carmen	Membru
Mihajlovic Dragica	Membru

Pentru anul 2025, Comitetul de Remunerare a avut următoarea componență:

Nume și prenume	Rol
Imbarus Carmen	Președinte
Furesi Antonio	Membru
Lanza Massimo	Membru

Pentru anul 2025, Comitetul de Management a avut următoarea componență:

Nume și prenume	Rol	Anul expirării mandatului
Santini Marco ¹	Director General	2025
Bucătaru Vitalie	Prim-Vicedirector General	2029
Dzakovic Irena	Vicedirector General și Director Aria Credite	2026

Conform Politicii Băncii de evaluare a adecvării și de numire a Membrilor Organului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie și legislației aplicabile, membrii Comitetului de Management sunt numiți de Consiliul Băncii și trebuie aprobați de Banca Națională a Moldovei înainte de a prelua funcția. Mandatul lor standard este de patru ani, cu posibilitatea de prelungire.

Durata contractului, perioadele de preaviz și condițiile de încetare sunt prevăzute în contractele individuale și respectă regulamentele interne și legislația muncii din Republica Moldova. Conform Cadrului de Reglementare privind remunerarea, orice plată care depășește prevederile legislației locale referitoare la plățile aferente perioadei de preaviz, constituie așa-numita compensație (severance). Banca aplică o limită maximă pentru achitarea plății compensatorii de până la 24 de luni de remunerație fixă, care poate ajunge la 5.860.800 MDL.

Pentru anul 2025, restul Persoanelor care dețin funcție-cheie (pe lângă cei de mai sus care sunt membri ai Consiliului Băncii și membri ai Comitetului de Management) au fost următorii:

Nume și prenume	Rol
Cerga Irina	Șef Departament Audit Intern
Matcovschi Olesea	Șef Departament Conformitate și CSB
Merzleacova Galina	Director Sucursala nr.20
Mihalas Natalia	Șef Departament Dirijare Riscuri
Padure Victor	Șef Divizia Retail
Spoiala Eugeniu	Șef Divizia Corporații și IMM
Suveica Sergiu	Director Aria Financiară
Tataru Roman	Director Aria Operațională
Cazacu Radu ²	Șef Departament Trezorerie și ALM

¹ Expirarea mandatului în 30.11.2025

² Excludere din 08.08.2025

1.2. Remunerația totală plătită de componente

Mai jos este detaliată defalcarea remunerației totale plătite (sume brute), inclusiv proporțiile relative ale remunerației fixe și variabile pentru anul 2025:

Categorie	Remunerație totală (MDL)	Componentă fixă (MDL)	Componentă variabilă ³ (MDL)	Proporția remunerației fixe (%)	Pondere remunerației variabile (%)
Membrii Consiliului	987 457.50	987 457.50	0.00	100%	0%
Membrii Comitetului de Management și persoane care dețin funcție-cheie	29 550 734.71	22 917 893.21	6 632 841.50	82.36%	17.64%

2. Modificări anuale ale remunerației

Această secțiune oferă o imagine de ansamblu detaliată a modificărilor anuale ale remunerației pentru persoanele care dețin funcție-cheie la nivel de Bancă. Acesta include o analiză comparativă a tendințelor lor de remunerare, aliniată cu indicatorii de performanță generală ai organizației. În plus, examinează evoluția remunerației medii pentru angajații care nu sunt persoane care dețin funcție-cheie, oferind o perspectivă cuprinzătoare asupra modului în care au evoluat practicile de remunerare în ultimii 5 ani. Această analiză își propune să evidențieze orice corelație între performanța companiei, politicile de remunerare și impactul acestora asupra diferitelor categorii de angajați.

	2021	2022	2023	2024	2025
Remunerația medie anuală (MDL) – non-Risk Takers	186 957.96	221 915.04	242 558.04	259 755.36	276 466.92
Performanța companiei					
Cost / venit (%)	82.32	63.45	75.24	85.15	78.02
Venitul înainte de impozitare (MDL)	35 810 000	82 840 000	62 640 000	25 310 000	78 665 800
NPL brut (MDL)	51 600 000	61 710 000	67 560 000	38 430 000	57 354 800
Remunerație anuală Risk Takers (MDL)⁴					
Membrii Consiliului	836 628.67	795 092.69	785 419.02	1 058 851.28	987 457.50
Membrii Comitetului de Management și persoane care dețin funcție-cheie	17 693 871.04	26 075 949.27	31 127 298.01	31 220 624.52	29 550 734.71

Trebuie menționat că, pe lângă salariul fix total, componentele fixe ale remunerației — conform Politicilor de Remunerare și Stimulare — includ indemnizații nediscreționare și beneficii nemonetare, cum ar fi acoperirea asigurării sau o mașină de serviciu, în special cele acordate personalului expatriat, care poate fi și membru al organelor de

³ Plătite în 2025 și aferente exercițiului financiar 2024

⁴ Excluderea membrilor Consiliului care nu au primit nicio compensație fiind angajați în cadrul Grupului ISP

conducere, destinate să compenseze diferențele de cost al vieții, calitatea vieții sau nivelurile de remunerare de pe piață. Toate aceste sume sunt tratate din punct de vedere fiscal și al contribuțiilor în conformitate cu legislația aplicabilă.

3. Remunerația primită de la entitățile afiliate

Având în vedere că Banca nu deține nicio filială sau alte entități sub înființarea sa directă, pe parcursul anului 2025, persoanele clasificate drept Persoane care dețin funcții-cheie la nivelul Băncii nu au participat la nicio activitate și nu au primit nicio remunerație din partea acestor entități.

4. Metode de Plată ale remunerației variabile

Metodele de plată ale remunerației utilizate de Bancă includ aplicarea unui mecanism de amânare, determinat de remunerația variabilă totală și de categoria angajatului. În conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare, Banca a stabilit structuri specifice de acumulare și de plată, bazate pe categoria personalului (Persoane care dețin funcții-cheie, Manageri de nivel mediu și Profesioniști) și pe faptul dacă remunerația variabilă depășește sau se situează sub pragul de materialitate sau valoare considerată deosebit de mare.

În conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare și Planul de Afaceri al ISP, Grupul ISP, din care EXIMBANK face parte, aplică Planuri de Stimulare pe Termen Lung pentru a sprijini motivarea, retenția și crearea de valoare pe termen lung în cadrul organizației. Este în vigoare un Plan dedicat de Retenție, care asigură alinierea cu obiectivele pe termen lung ale Planului de Afaceri al Grupului ISP, consolidează legătura dintre performanța pe termen lung a Grupului și remunerația variabilă managerială, recompensează crearea de valoare pentru acționari și promovează performanța sustenabilă, aliniată la ESG, pe termen lung, în conformitate cu cerințele de reglementare.

În conformitate cu prevederile de supraveghere, instrumentele financiare utilizate de Grupul Intesa Sanpaolo pentru plata remunerației variabile sunt acțiunile Intesa Sanpaolo. Banca-mamă a EXIMBANK, respectiv Intesa Sanpaolo, oferă beneficiarilor dreptul de a acumula un anumit număr de acțiuni din Planul de Acțiuni de Performanță (PSP) la finalul Planului, cu condiția îndeplinirii condițiilor de activare și realizării obiectivelor de performanță. Mai exact, numărul de acțiuni PSP acumulate depinde de nivelul realizării obiectivelor de performanță, precum și de atingerea unor obiective specifice de sustenabilitate. Valoarea corectă (Fair Value) a acțiunilor de performanță este definită pe baza modelului Black-Scholes, ajustată pentru constrângerile de disponibilitate și probabilitatea ca angajații să fie încă angajați la finalul perioadei de acumulare, precum și de realizarea condițiilor de performanță stabilite în Plan, în conformitate cu Politica de Valoare Corectă adoptată de Grupul ISP. Componentele variabile ale remunerației, acordate sub formă de acțiuni, atât cele plătite imediat, cât și cele amânate, sunt supuse unui orizont de timp de amânare de până la 5 ani, în funcție de categoria beneficiarului. La alocarea fiecărei porțiuni din premiul PSP, conform schemei de plată, acțiunile vor fi creditate la valoarea medie oficială a acțiunilor ISP din ultimele 30 de zile care preced data de decontare. Activarea planului PSP este supusă unor verificări stricte de sustenabilitate financiară la nivelul Grupului, care includ verificarea disponibilității resurselor economice și financiare suficiente, precum și respectarea Cadrului de Apetit pentru Risc (RAF) al Grupului. Indicatorii financiari cheie, precum adecvarea capitalului (CET1 ratio), indicatorii

de lichiditate (Net Stable Funding Ratio - NSFR), ICAAP, sunt evaluați pentru a asigura îndeplinirea condițiilor de activare („Condițiile de porți”).

Următoarea secțiune oferă o imagine de ansamblu a numărului de acțiuni aferente remunerației variabile referitoare la 2024 care a fost autorizată în 2025, împreună cu condițiile cheie pentru exercitarea drepturilor aferente în cadrul ofertei respective. Aceasta include detalii despre prețul de alocare, datele relevante și orice modificări ale acestor termeni, dacă este cazul.

Categoria	Nr. de acțiuni	Preț	Valoare (EUR)	Data alocării	Termeni de exercitare	Comentarii
Persoanele care dețin funcție cheie	8 463	EUR 4.6079	39 000	Iunie 2025	livrare iunie 2026	Acțiuni ordinare Intesa Sanpaolo
	2 821	bazat pe prețul oficial, a cărui livrare efectivă este programată.	13 000	Iunie 2026	livrare în iunie 2027	
	1 410		6 500	Iunie 2027	livrare în iunie 2028	
	1 412		6 500	Iunie 2028	livrare în iunie 2029	

5. Utilizarea remunerațiilor variabile

În 2025, utilizarea remunerației variabile de către Persoanele care dețin funcție-cheie ale Băncii a fost strict aliniată la Politica de Remunerare aprobată, asigurând o abordare echilibrată și durabilă. Componenta de remunerare variabilă a fost concepută pentru a stimula performanța, menținând în același timp un management prudent al riscului. Alocarea remunerației variabile a fost supusă unor verificări riguroase de sustenabilitate financiară atât la nivel de companie, cât și la nivel de Banca-mamă (a se vedea "Condițiile de porți" de mai sus), performanța a fost evaluată prin intermediul fișelor individuale de evaluare structurate care încorporează atât indicatori-cheie de performanță (KPI) financiari cât și non-financiari, inclusiv obiective legate de ESG, pentru a promova crearea de valoare și sustenabilitatea pe termen lung.

Un tabel detaliat care prezintă alocarea remunerației variabile a Persoanelor care dețin funcție-cheie⁵ este indicat mai jos.

Categoria	Tipul de remunerație variabilă	Suma (MDL)
Membrii Consiliului	X	0.00
Membrii Comitetului de Management și persoane care dețin funcție-cheie	Bonus de performanță / Remunerație variabilă pe termen lung / Bonus de retenție	6 632 841.50

6. Abateri de la politica de remunerare

În anul 2025, Banca nu a înregistrat nicio abatere de la Politica de Remunerare în procesul de remunerare a angajaților săi.

⁵ Excluderea membrilor Consiliului Băncii care nu au primit nicio compensație fiind angajați în cadrul Grupului ISP