

RAPORT ANUAL DE REMUNERARE

Exercițiu financiar: 01.01.2024 - 31.12.2024

Companie: BC EXIMBANK S.A.

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, remunerație acordată 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. Remunerația totală plătită de componente

Practicile de remunerare totală ale Băncii sunt pe deplin aliniate cu Politica de remunerare aprobată, care este concepută pentru a sprijini sustenabilitatea pe termen lung a Băncii, obiectivele strategice și gestionarea prudentă a riscurilor. Cadrul de remunerare asigură o abordare echilibrată și structurată, cu o împărțire clară între componente fixe și variabile. Componenta fixă oferă un venit stabil și predictibil, reflectând responsabilitățile rolului și experiența profesională a individului, în timp ce componenta variabilă este bazată pe performanță și direct legată de atingerea țintelor specifice aliniate cu obiectivele strategice ale băncii.

Pentru a asigura sustenabilitatea financiară, raportul dintre remunerația variabilă și remunerația fixă este atent monitorizat și plafonat pentru a preveni asumarea de riscuri excesive 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 în funcții 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 atunci când condițiile financiare nu susțin plăți suplimentare.

Activarea componentei de remunerare variabilă este supusă unor verificări stricte ale sustenabilității financiare, care includ verificarea disponibilității unor resurse economice și financiare suficiente, precum și respectarea Cadrului Apetitului pentru Risc (RAF) al Băncii. Indicatorii financiari cheie, cum ar fi adecvarea capitalului (rata CET1), indicatorii

de lichiditate (rata de finanțare stabilă netă - NSFR) și măsurile de profitabilitate (venit brut pozitiv), sunt evaluați pentru a se asigura că Banca rămâne solidă din punct de vedere financiar și capabilă să își îndeplinească obligațiile (așa-numitele "condiții de porți"). În cazul în care oricare dintre aceste condiții nu este îndeplinită, portofoliul variabil de remunerare poate fi redus sau anulat în întregime, reflectând angajamentul Băncii de a alinia remunerația la sănătatea sa financiară și la stabilitatea pe termen lung.

În anul 2024, Banca a respectat cu strictețe aceste principii, fără abateri de la Politica de remunerare aprobată. Criteriile de performanță pentru remunerația variabilă au fost aplicate riguros, încorporând 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 riscurilor și conformitatea cu standardele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG). Această abordare structurată asigură că practicile de remunerare ale Băncii rămân corecte, transparente și pe deplin aliniate la obiectivele sale de sustenabilitate și corporative pe termen lung.

Pentru 2024, Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

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

Pentru 2024, Comitetul de Management a avut următoarea componență:

Nume și prenume	Rol
Santini Marco	Director General
Bucătaru Vitalie	Prim-Vicedirector General și Director Aria Financiară
Dzakovic Irena	Vicedirector General și Director Aria Credite

Pentru 2024, 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
Cazacu Radu	Șef Departament Trezorerie și ALM
Cerga Irina	Șef Departament Audit Intern
Matcovschi Olesea	Șef Departament Conformitate și CSB
Merzleacova Galina	Director Sucursala nr.20

Mihalaș Natalia	Șef Departament Dirijare riscuri
Pădure Victor	Șef Divizia Retail
Spoială Eugeniu	Șef Divizia Corporații și ÎMM
Suveica Sergiu	Șef Departament Contabilitate
Tataru Roman	Director Aria Operațională

Mai jos este detaliată defalcarea remunerației totale plătite (sume brute), inclusiv proporțiile relative ale remunerației fixe și variabile anul 2024:

	Remunerație totală (MDL)	Componentă fixă (MDL)	Componentă variabilă ¹ (MDL)	Proporția remunerației fixe (%), media	Ponderea remunerației variabile (%), media
Membrii Consiliului	1,250,171.05	1,250,171.05	0.00	100%	0%
Membrii Comitetului de Management și persoane care dețin funcție-cheie	31,220,614.52	25,763,946.27	5,456,668.25	81.18%	18.82%

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, aliniate 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.

	2020	2021	2022	2023	2024
Remunerația medie anuală (MDL) – non-Risk Takers	172,800.24	186,957.96	221,915.04	242,558.04	259,755.36
Performanța companiei					
Cost / venit (%)	90,99	82,32	63,45	75,24	85,15
Venitul înainte de impozitare (MDL)	-24,300,000	35,810,000	82,840,000	62,640,000	25,310,000
NPL brut (MDL)	44,510,000	51,600,000	61,710,000	67,560,000	38,430,000
Remunerație anuală Risk Takers (MDL)²					
Membrii Consiliului	792,738.05	836,628.67	795,092.69	785,419.02	1,058,851.28
Membrii Comitetului de Management și Persoane care dețin funcție-cheie	14,942,644.27	17,693,871.04	26,075,949.27	31,127,298.01	31,220,624.52

² Excluderea membrilor Consiliului care nu au primit nicio compensație fiind angajați în cadrul Grupului ISP

3. Remunerația primită de la entitățile afiliate

Pe parcursul anului 2024, nu s-a primit nicio remunerație direct de la nicio entitate aparținând Grupului ISP sau afiliată Băncii. Acest lucru se datorează faptului că angajații băncii nu au fost implicați în activități în cadrul altor entități afiliate, asigurându-se că întreaga remunerație este derivată din rolurile lor în cadrul Băncii.

4. Acțiuni și alte valori mobiliare

Următoarea secțiune oferă o imagine de ansamblu a numărului de acțiuni aferente remunerației variabile referitoare la 2023 care a fost autorizată în 2024, 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.

Persoane care dețin funcție-cheie	Nr. de acțiuni	Valoare (EUR)	Data alocării	Termeni de exercitare	Comentarii
Persoanele care dețin funcție-cheie	12.159	36.000	Iun-24	livrare iunie 2025	Acțiuni ordinare Intesa Sanpaolo
	4.053	12.000	În 25 iunie	livrare în iunie 2026	
	2.026	6.000	În Iun-26	livrare în iunie 2027	
	2.028	6.000	În Iun-27	livrare în iunie 2028	

5. Utilizarea remunerațiilor variabile

În 2024, 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 societate-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-cheie³ este indicat mai jos.

	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	5,456,668.25

³ Excluderea membrilor Consiliului de Administrație care nu au primit nicio compensație fiind angajați în cadrul Grupului ISP

6. Abateri de la politica de remunerare

În anul 2024, Banca nu a înregistrat nicio abatere de la Politica de remunerare în procesul de remunerare a angajaților săi.
