

**POLITICA DE REMUNERARE ȘI STIMULARE 2020
A ANGAJAȚILOR B.C. EXIMBANK S.A.**

Conținut

1.	REGLEMENTĂRI ȘI DOCUMENTE DE REFERINȚĂ	3
2.	DEFINIȚII	4
3.	PROCEDURILE PRIVIND ADOPTAREA ȘI IMPLEMENTAREA POLITICILOR DE REMUNERARE ȘI STIMULARE	5
3.1	Rolul organelor de conducere	5
3.1.a	Adunarea Generală a Acționarilor:	5
3.1.b	Consiliul Băncii	5
3.1.c	Comitetul de Remunerare	5
3.1.d	Comitetul de Risc	6
3.2	Departamentul Resurse Umane & Organizare al Eximbank	6
3.3	Departamentul Planificare și Control	6
3.4	Departamentul Risk Management	6
3.5	Departamentul Conformitate & AML	6
3.6	Departamentul Audit Intern	7
4.	POLITICA DE REMUNERARE A ORGANELOR DE CONDUCERE	7
5.	POLITICILE DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A EXIMBANK	7
	Secțiunea A – Principiile, Sistemele și Instrumentele de remunerare și stimulare	7
5.1	Scopurile și principiile Politicilor de remunerare și stimulare	7
5.2	Segmentarea personalului	8
5.3	Componentele de remunerare	9
5.3.1	Remunerarea fixă	9
5.3.2	Remunerarea variabilă	9
5.4	Mixtul de remunerare	10
5.4.1	Criterii generale	10
5.4.2	Rata între remunerarea variabilă și cea fixă	10
5.5	Sistemele de stimulare pentru personalul Eximbank	11
5.5.1	Condiții de activare pentru Sistemele de stimulare (porți)	11
5.5.2	Finanțarea bonusurilor	11
5.5.3	Sistemele anuale de stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie și Middle Manageri	12
5.5.3.1.	Sistemul de Stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate în cazul pierderilor “non-contingente”	15
5.5.3.2.	Sistemul de Stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerii în cazul companiilor start-up	15
5.5.4	Sistemul de Stimulare pentru Profesioniști	16
5.5.5	Condiții individuale de acces	16
5.5.6	Condițiile Malus	17
5.5.7	Mecanismele de recuperare (clawback)	17
5.6	Metode de plată a remunerației variabile pe termen scurt	17
5.7	Planurile de Stimulare pe termen lung	19
5.8	Încetarea contractului de muncă	19
5.8.1	Plăți compensatorii	19
5.8.1.1	Definiții	19
5.8.1.2	Limite maxime	20
5.8.1.3	Cumularea plăților compensatorii cu remunerația variabilă	20
5.8.1.4	Metodele de plată	20
5.8.1.5	Criterii	22
5.9	Interzicerea strategiilor de acoperire a riscurilor (hedging)	22
	SECȚIUNEA B – REGULI PENTRU IDENTIFICAREA PERSONALULUI A CĂROR ACTIVITATE AU UN IMPACT SEMNIFICATIV ASUPRA PROFILULUI DE RISC AL EXIMBANK	23
6.	DISPOZIȚII FINALE	25

1. Reglementări și documente de referință

Problema remunerării intermediarilor financiari a avut parte de un nivel sporit de atenție din partea organismelor și a autorităților de reglementare internaționale, care vizează îndrumarea emitenților și a intermediarilor către adoptarea unor sisteme de remunerare care corespund principiilor - consolidate în urma crizei economice și financiare - care reglementează procesul de elaborare și aprobare a Politicilor de remunerare și stimulare a grupului ISP, structura de remunerare și transparența acestora.

În mod special, potrivit acestor principii, sistemele de remunerare trebuie să ia în considerare riscurile actuale și viitoare, precum și nivelul de soliditate al capitalului aferent fiecărui intermediar, și garantează remunerarea în baza rezultatelor efectiv obținute și sustenabile în timp.

Politica de Remunerare și Stimulare este elaborată în conformitate cu următoarele acte normative:

1.1 Legislația Republicii Moldova:

- Codul nr. 154 din 28.03.2003 "Codul Muncii al Republicii Moldova";
- Legea nr. 202 din 06.10.2017" Legea privind activitatea băncilor";
- Hotărârea Comitetului Executiv nr.322 din 20.12.2018 a Băncii Naționale a Moldovei cu privire la aprobarea Regulamentului privind cadrul de administrare a activității băncilor;
- Hotărârea Comitetului Executiv nr.292 din 29.11.2018 a Băncii Naționale a Moldovei cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare.

1.2 Reglementări europene:

- Directiva 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 (CRD IV) cu privire la accesul la activitatea instituțiilor de credit și supravegherea prudențială a instituțiilor de credit și a firmelor de investiții, de modificare a Directivei 2002/87/EC și de abrogare a Directivelor 2006/48/EC și 2006/49/EC (CRD);
- Regulamentul (EU) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (EU) nr.648/2012 (CRR);
- Regulamentul delegat (EU) nr.604/2014 al Comisiei din 4 Martie 2014 de completare a Directivei 2013/36/EU a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare referitoare la criteriile calitative și cantitative corespunzătoare pentru identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al unei instituții (604/2014/RTS);
- Regulamentul delegat (UE) nr.527/2014 al Comisiei din 12 martie 2014 de completare a Directivei 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare referitoare la specificarea claselor de instrumente care reflectă în mod corespunzător calitatea creditului instituției în condiții de asigurare a continuității activității și care sunt adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile;
- Regulamentul Delegat (EU) nr. 2017/565 al Comisiei din 25 Aprilie 2016 de completare a Directivei 2014/65/EU a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește cerințele organizatorice și condițiile de funcționare aplicabile firmelor de investiții și termenii definiți în sensul directivei menționate;
- Recomandarea EBA/GL/2015/22 Autorității Bancare Europene ("Ghid privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/EU și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (EU) nr. 575/2013" (EBA GL).

1.3 Reglementări italiene:

- Circulara nr. 285 din 17 decembrie 2013, emisă de Banca Italiei, care tratează "Prevederile referitoare la politicile de remunerare și stimulare". Circulara a fost actualizată în 12 noiembrie 2018 pentru a transpune în titlul IV – capitolul 2, indicațiile din "Ghidul privind politicile solide de remunerare" emis de ABE în 2015.

1.4 Reglementări ale ISP:

- "Ghidul privind politicile de remunerare, stimulare și identificare a personalului care au un impact material asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo";
- "Raportul privind Remunerarea în cadrul Intesa Sanpaolo" care include Politicile de remunerare

și stimulare 2020 a Grupului Intesa Sanpaolo și, Regulile privind identificarea personalului, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo și ale Băncilor care nu dispun de o politică de remunerare proprie;

- “Disciplina remunerării” compusă din:
 - Secțiunea A, care tratează Principiile, sistemele și instrumentele de remunerare și stimulare definite pentru anul 2020 și care se adresează întregului personal al Grupului și categoriilor speciale guvernate de contractul prin agent de muncă,
 - Secțiunea B, care tratează Regulile privind identificarea personalului, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo și ale Băncilor care nu dispun de o politică de remunerare proprie.

Ambele Secțiuni sunt completate, acolo unde este necesar, prin Norme tehnice care pun în aplicare prevederile - raportate în casete specifice - care descriu conținutul operațional al Politicilor de remunerare și stimulare pentru a asigura implementarea precisă a acestora.

1.5 Sursele sunt completate de următoarele documente:

- Principiile privind practicile corecte de compensare emise de Forumul pentru Stabilitate Financiară (denumit în prezent Consiliul pentru Stabilitate Financiară) în 2 aprilie 2009;
- Principiile cu privire la bunele practici de remunerare, Standardele de punere în aplicare, emise de Consiliul pentru Stabilitate Financiară în 25 septembrie 2009;
- Principiile privind remunerarea și metodologia de evaluare a standardelor, emise de Comitetul de la Basel pentru supraveghere bancară în ianuarie 2010;
- Ghidul suplimentar la Principiile și standardele FSB cu privire la bunele practici de remunerare – Utilizarea instrumentelor de remunerare pentru abordarea riscului de abuz în serviciu, emis de Consiliul pentru Stabilitate Financiară în 9 martie 2018.

2. Definiții

Termen	Definiție
Banca	Eximbank
ISP	Intesa Sanpaolo S.p.A
Grupul ISP	Intesa Sanpaolo S.p.A și Subsidiarele sale, inclusiv Eximbank
ISBD sau Divizia	Divizia Bănci Subsidiare Internaționale
Politicile Eximbank	Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank
Comitetul de Remunerare	Comitetul stabilit de către Consiliul Băncii în conformitate cu Statutul Băncii. Acesta va evalua independent principiile de compensare pentru pozițiile selectate și a celor cu un impact asupra gestionării riscului, propriile fonduri și lichiditate. Acesta aprobă remunerarea variabilă pentru pozițiile selectate.
Politicile de remunerare și stimulare ale Grupului ISP sau Politicile ISP	Politicile de remunerare și stimulare aprobate de Intesa Sanpaolo S.p.A., valabile pentru ISP și toate Subsidiarele la anumite intervale. Politicile ISP includ de asemenea Reguli privind identificarea personalului ale căror activități profesionale au un impact material semnificativ asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo și ale Băncilor care nu dispun de o politică de remunerare proprie.
Persoane ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate	Personalul ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Eximbank. Printre persoanele ce dețin funcții cheie la nivel de entitate, cei care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo, sunt numiți Persoane ce dețin funcții-cheie la nivel de Grup (dacă este cazul).
Persoane ce dețin funcții-cheie la nivel de Grup	Personalul ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului ISP, identificat în conformitate cu 604/2014/RTS.

Funcții de Control	Departamentul Audit Intern, Aria Chief Risk Officer, Departamentul Risk Management, Departamentul Conformitate & AML
--------------------	--

3. Procedurile privind adoptarea și implementarea Politicilor de remunerare și stimulare

În conformitate cu “Ghidul privind politicile de remunerare, stimulare și identificare a personalului care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Grupului Intesa Sanpaolo”, confirmat de către Eximbank, precum și cu „Norme privind remunerarea, stimularea și identificarea persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. EXIMBANK S.A.” (în continuare „Normele Băncii”) aprobat de Consiliul Băncii, urmează descrierea rolurilor și responsabilităților organelor de conducere și funcțiilor de control/ departamentelor Băncii privind adoptarea și implementarea Politicilor de remunerare și stimulare a Eximbank.

Este de remarcat faptul că Normele Băncii, împreună cu Politica de remunerare și stimulare a Băncii constituie cadrul normativ privind sistemele de remunerare și stimulare adoptate pentru a asigura un management solid și prudent al băncii, în conformitate cu interesele tuturor părților interesate, în conformitate cu criteriile de echitate, durabilitatea și competitivitatea și nu încurajează asumarea de riscuri peste nivelul de risc tolerat al Băncii.

3.1 Rolul organelor de conducere

3.1.a Adunarea Generală a Acționarilor:

- Confirmă:
 - Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank care includ adițional Reguli privind identificarea personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Eximbank;
 - Planurile de remunerare bazate pe instrumente financiare;
 - Criteriile pentru determinarea sumelor pentru a fi acordate în cazul încetării anticipate a contractului de muncă sau încetării anticipate a mandatului, inclusiv limitele stabilite pentru sumele menționate în termeni de remunerație anuală fixă și suma maximă care rezultă din aplicarea unei asemenea limite;
- confirmă remunerarea care trebuie achitată membrilor Consiliului Băncii în anul financiar anterior. Informațiile trebuie să specifice remunerația acordată fiecărui membru separat, cu indicarea, cel puțin, a remunerației variabile și fixe, participării la profit, altor beneficii, compensării ale costurilor, primelor de asigurare, comisioanelor și altor plăți suplimentare, dacă există.
- aprobă remunerarea membrilor Consiliului Băncii.

3.1.b Consiliul Băncii

Consiliul Băncii:

- este responsabil de aprobarea și revizuirea anuală a Politicilor de remunerare și stimulare a Eximbank;
- supraveghează, în colaborare cu Comitetul de Remunerare a Băncii, implementarea regulilor de remunerare, revizuieste procesele și practicile aferente remunerării în conformitate cu Politicile Eximbank și a Grupului ISP, luând în considerare interesele pe termen lung a acționarilor, strategiile pe termen mediu și lung și obiectivele Băncii, precum și profilul său de risc, precum și datele furnizate de toate funcțiile și organele competente (de exemplu: comisii, funcții de control, resurse umane, planificare strategică, funcția de bugetare etc.) și unitățile de business
- aprobă și revizuieste lista persoanelor ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate identificate conform criteriilor stabilite în Regulamentului cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare 292/2018;
- aprobă nivelurile remunerării fixe pentru membrii Comitetului de Management (inclusiv Directorul General și CEO) și șefii funcțiilor de control;
- cu referire la Directorul General și CEO, alți membri ai Comitetului de Management și șefii funcțiilor de control, aprobă și revizuieste în colaborare cu Departamentul HR ISBD – la propunerea Comitetului de Remunerare - obiectivele fișei de performanță individuală, evaluarea nivelului de realizare față de obiectivele de performanță setate și cuantumul bonusului care trebuie plătit (dacă există);
- este informat, cel puțin anual, cu privire la fond de premiere la nivel de Bancă..

3.1.c Comitetul de Remunerare

Comitetul de Remunerare este stabilit de Consiliul Băncii în scopul acordării suportului acestuia în toate activitățile aferente remunerării. În deosebi, Comitetul:

- evaluează independent principiile de remunerare și acordă suport Consiliului referitor la adoptarea și revizuirea periodică și actualizarea Politicilor de remunerare și stimulare, și, dacă este cazul, propune modificări ale acestora;

- acordă suport Consiliului Băncii în supravegherea implementării regulilor de remunerare, revizuieste procesele și practicile aferente remunerării în conformitate cu Politicile Băncii și ale Grupului ISP;
- revizuieste, până la aprobarea de către Consiliul Băncii, lista persoanelor ce dețin funcții-cheie conform criteriilor stabilite în Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare 292/2018;
- revizuieste remunerarea și obiectivele fișei de performanță individuală a membrilor Comitetului de Management (inclusiv a Directorului General & CEO) și a șefilor funcțiilor de control;
- cu referire la Directorul General & CEO, membrii Comitetului de Management și șefii funcțiilor de control, revizuieste obiectivele fișei de performanță individuală atribuite, evaluarea nivelului de realizare față de obiectivele de performanță setate și cuantumul bonusului care trebuie plătit;
- asigură caracterul adecvat al informațiilor furnizate Adunării Generale a Acționarilor cu privire la orice informații referitoare la politicile și practicile de remunerare.

3.1.d Comitetul de Risc

Fără a prejudicia responsabilitățile Comitetului de Remunerare, Comitetul de Risc sprijină Consiliul Băncii în analiza Politicilor Eximbank pentru a verifica legătura acestora cu riscurile actuale și potențiale, nivelul de soliditate al capitalului și nivelul de lichiditate al Eximbank, în special în ceea ce privește sistemele de stimulare acordate membrilor Comitetului de Management.

Comitetul de Risc va colabora strâns cu Comitetul de Remunerare a cărei activitate poate avea un impact asupra strategiei de risc a Băncii. Un membru al Comitetului de Risc participă la ședințele Comitetului de Remunerare.

3.2 Departamentul Resurse Umane & Organizare al Eximbank

Departamentul Resurse Umane & Organizare este responsabil de:

- elaborarea Politicilor de remunerare și stimulare a Eximbank și asigurarea implementării depline a acestora;
- identificarea (și revizuirea periodică) persoanelor ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate în conformitate cu criteriile stabilite în Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare 292/2018 și comunicarea acestora către Departamentul HR ISBD;
- propunere Consiliului Băncii nivelurile de remunerare fixă pentru membrii Comitetului de Management (inclusiv Directorul General & CEO) și șefii funcțiilor de control intern;
- cu referire la Directorul General & CEO, membrii Comitetului de Management și șefii funcțiilor de control, în colaborare cu Departamentul HR ISBD, propune Consiliului Băncii atribuirea obiectivelor fișei de performanță individuală, evaluarea nivelului de realizare față de obiectivele de performanță setate și cuantumul bonusului care trebuie plătit;
- să informeze Consiliu Băncii, cel puțin anual, cu privire la fond de premiere la nivel de Bancă.

3.3 Departamentul Planificare și Control

Departamentul Planificare și Control, în colaborare cu Departamentul Planificare și Control al ISBD, este implicat în definirea Politicilor de remunerare și stimulare a Eximbank în scopul asigurării consecvenței sistemelor de stimulare cu:

- obiectivele strategice pe termen scurt, mediu și lung ale Băncii;
- nivelul de soliditate al capitalului și a lichidității Băncii și Grupului.

Departamentul Planificare și Control, în colaborare cu Departamentul Planificare și Control al ISBD, acordă suport departamentelor responsabile de identificarea (și monitorizarea periodică) a parametrilor folosiți în evaluarea obiectivelor de performanță, pe care se bazează acordarea stimulentelelor.

3.4 Departamentul Risk Management

Departamentul Risk Management, în colaborare cu Funcția Risk Management din cadrul ISP:

- evaluează sistemele de remunerare și de stimulare, în special a celor a membrilor Comitetului de Management, din perspectiva alinierii la Cadrul privind Apetitului la Risc și ia în considerare parametrii generali de riscuri, de capital și de lichiditate (de exemplu, verifică dacă indicatorii de performanță sunt ajustați la riscuri) și elaborează o opinie scrisă.
- participă la ajustarea remunerației variabile a riscurilor ex-post;
- asistă Comitetul de Remunerare în întrebările aferente riscurilor.

3.5 Departamentul Conformitate & AML

Departamentul Conformitate & AML, în colaborare cu Funcția de Conformitate din cadrul ISP:

- verifică conformitatea Politicilor cu reglementările aplicabile de pe plan intern și extern (inclusiv cu Politicile de remunerare și stimulare ale Grupului ISP) și elaborează o opinie scrisă;
- evaluează dacă lista persoanelor ce dețin funcții-cheie identificate respectă reglementările externe aplicabile și elaborează o opinie;
- asistă Comitetul de Remunerare în întrebările aferente conformității.

3.6 Departamentul Audit Intern

Anual, Departamentul Audit Intern, în colaborare cu Funcția de Audit din cadrul ISP, verifică conformitatea procedurilor de remunerare implementate cu Politicile relevante și, în acest context, verifică de asemenea implementarea corectă a procesului de identificare a persoanelor ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate, informând Consiliul Băncii despre rezultatele verificărilor efectuate.

4. Politica de remunerare a organelor de conducere

Remunerarea membrilor organelor de conducere a Băncii, în conformitate cu Politicile de remunerare și stimulare ale Grupului ISP, este definită de Intesa Sanpaolo în calitate de acționar majoritar și de entitate responsabilă de activitățile de management și coordonare în conformitate cu reglementările statutare și bancare aferente.

Membrii Consiliului Băncii și Comitetului de Management primesc remunerare în funcție de obligațiile și responsabilitățile atribuite acestora.

Pentru a aborda corespunzător conflictele de interese, remunerarea membrilor Consiliului Băncii nu va include mecanisme de stimulare bazate pe performanța băncii.

În mod normal, nu sunt prevăzute sume de remunerare variabile, bonusuri legate de rezultate, clauze de distribuire a profitului sau opțiuni de cumpărare de acțiuni la prețuri prestabilite. Excepții de la acest principiu sunt prevăzute numai în mod excepțional și justificat, în conformitate cu Politicile de remunerare și stimulare ale Grupului ISP și cu reglementările în vigoare aferente în materie de supraveghere.

Membrii organelor de conducere au, în mod normal, dreptul la rambursarea cheltuielilor rezultate ca urmare a funcției pe care o îndeplinesc.

5. Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank

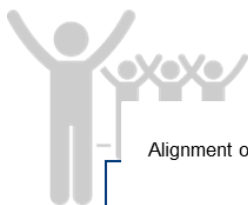
În conformitate cu Politicile de remunerare și stimulare ale Grupului, prezentul capitol descrie Principiile, Sistemele și Instrumentele de remunerare și stimulare (Secțiunea A) și Reguli privind identificarea personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Eximbank (Secțiunea B); menționatele Secțiuni, de comun acord, reprezintă în ansamblu Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank.

Secțiunea A – Principiile, Sistemele și Instrumentele de remunerare și stimulare

Această Secțiune descrie Principiile, Sistemele și Instrumentele de remunerare și stimulare definite pentru anul 2020 și sunt destinate întregului personal al Băncii.

5.1 Scopurile și principiile Politicilor de remunerare și stimulare

În conformitate cu principiile adoptate de Grupul Intesa Sanpaolo, Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank se bazează pe următoarele principii:



STAKEHOLDERS' INTEREST

Alignment of management and personnel conduct with the interests of all **Stakeholders**, with a focus on value creation for **Shareholders**, as well as social impact on **Communities**



CORRELATION BETWEEN REMUNERATION AND RISK TAKING

- guidance of Management and Personnel behaviors towards the achievement of objectives within a **regulatory framework** of risk prevention
- remuneration and Incentive Systems compliant with **financial and non-financial risk** management policies (included legal and reputational risks), in a prudential approach as provided by the Risk Appetite Framework of the Bank and the ISP Group
- definition of a fixed remuneration high enough to allow the variable component to be reduced significantly, even down to zero, upon occurrence of specific conditions



ALIGNMENT WITH MEDIUM AND LONG-TERM OBJECTIVES in accordance with the Risk Tolerance

- definition of a set of Incentive Systems in order to drive performances over a **multi-year accrual** period and to share medium and long-term results following the ISP Group Business Plan realization



MERIT

- **remuneration flexibility**: variable components are linked to the results achieved and the risks taken
- **competitiveness**: focus on key staff members with high managerial skills, to whom competitive salary brackets, compared with the reference market, are reserved
- best performers **recognition** through above-average bonuses



EQUITY

- **correlation** between fixed remuneration and level of responsibility, measured through the Global Banding System or the Seniority/professional role
- **differentiation** of salary brackets and the ratio of the variable component to the total remuneration according to professional categories and /or geographical market, within the same Band or seniority/professional role
- attention to **gender pay-gap**



SUSTAINABILITY: expenses reduction deriving from policies application to values compatible with medium and long-term strategies and annual targets

- selective reviews of fixed remuneration based on rigorous **market benchmarking**
- mechanisms of **allocations adjustment** to the overall incentive provisions according to the Group profitability and the results achieved
- determination of **appropriate caps** both on total incentives and the amount of individual bonuses



REGULATORY COMPLIANCE

- compliance with **legislative and regulatory requirements, conduct codes and other self-regulatory provisions** with a focus on Group Risk Takers, on Legal Entity Risk Takers and Corporate Control Functions
- **fairness in customer relations**

5.2 Segmentarea personalului

Politicile de remunerare și stimulare a Eximbank se bazează pe o logică de segmentare a personalului care permite adaptarea operațională a principiilor meritului și echității, în scopul diferențierii în mod adecvat a remunerației totale și stabilirii mecanismelor de plată specifice pentru diferite grupuri de personal, acordând o atenție deosebită și celor care au importanță din punctul de vedere al reglementărilor, pentru care sunt stabilite cerințe mai stricte.

La aplicarea acestei logici, sunt identificate următoarele macro-segmente:

- Persoane care dețin funcții-cheie;
- Middle Manageri;
- Profesioniști;
- Rețeaua comercială.

Alți, middle managerii sunt cei care nu aparțin segmentului Persoanelor care dețin funcții-cheie și conform denumirii posturilor și sistemului de clasificare la nivel global (Global Banding System) adoptat de Grupul ISP, sunt identificați cu funcția de:

- Senior Director, rolurile care definesc politicile și planurile de afaceri / pe funcții / la nivel de țară și asigură implementarea acestora, prin răspunderea managerială a resurselor umane și economice;

- Director, rolurile care definesc și / sau contribuie la definirea politicilor și planurilor pentru structura lor organizatorică și asigură implementarea acestora, prin răspunderea managerială a resurselor umane și economice;
- Senior Manager, rolurile care contribuie la definirea planurilor și programelor și asigură implementarea acestora prin răspunderea managerială a resurselor umane și economice;
- Manager, rolurile care asigură implementarea planurilor și programelor operaționale și obținerea rezultatelor structurii relevante, în conformitate cu metodele, planurile (graficele, calendarul) și standardele de calitate definite, prin aplicarea cunoștințelor de specialitate și coordonarea echipelor / proiectelor.

Pe perioada în care se așteaptă ca toate unitățile organizaționale să fie evaluate în scopul atribuirii unei denumiri specifice a postului pentru poziția respectivă, toate persoanele care sunt responsabili de o unitate organizațională sunt considerate Middle Manageri.

5.3 Componentele de remunerare

Remunerarea angajaților este divizată în următoarele:

- a) Componenta fixă;
- b) Componenta variabilă.

5.3.1 Remunerarea fixă

Componenta fixă este componenta remunerației care are un caracter stabil și irevocabil și care este stabilit în baza unor criterii prestabilite și nediscreționare, precum: cadrul contractual, rolul și vechimea în muncă deținută, responsabilitățile atribuite, experiența și competențele acumulate de angajat. Remunerația fixă nu poate fi redusă, suspendată sau anulată, cu excepția cazurilor prevăzute în mod expres în cadrul legal relevant.

Sunt considerate componente fixe ale remunerației următoarele:

- **Remunerația anuală brută**, care reflectă nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
- **Indemnizațiile** alocate în mod nediscreționar și care nu sunt legate de niciun fel de indicator de performanță. Acest tip de remunerație fixă este alocat personalului detașat pentru a acoperi orice diferență de cost, de calitate a vieții și / sau nivelul de remunerare din piața țintă de referință;
- **Indemnizațiile și / sau remunerația** derivate din funcțiile deținute în organele de conducere, cu condiția ca acestea să nu fie returnate companiilor din care fac parte;
- Alte **beneficii** concepute să sporească nivelul de motivare și loialitatea resurselor și alocate în mod nediscreționar. Acestea pot avea un caracter contractual (de exemplu: pensie suplimentară, beneficii în sistemul de sănătate, etc.) sau pot fi rezultatul unor decizii privind politica de remunerare (de exemplu: automobil de serviciu) și, prin urmare, pot fi tratate diferit în funcție de categoriile de personal.

Indemnizațiile achitate personalului detașat sunt destinate pentru a asigura caracterul echitabil al tratamentului remunerației nete între valoarea primită în țara de origine și în țara de destinație, pentru acoperirea eventualelor diferențe de cost, de calitate a vieții și/sau nivelului de remunerare din piața de destinație.

Aceste alocații sunt remunerare fixă, deoarece sunt:

- alocate tuturor personalului detașat, în cazul unei diferențieri negative între țara țintă și țara de origine;
- nu sunt legate de niciun fel de indicator de performanță;
- definite pe baza unor parametri prestabiliți și specifici țării, furnizați de o firmă de consultanță de specialitate;
- comunicate părților interesate prin intermediul unei scrisori individuale;
- plătite atât timp cât persoana respectivă continuă să aibă reședința în țara în cauză.

5.3.2 Remunerarea variabilă

Componenta variabilă este legată de performanța angajatului și este aliniată la rezultatele efectiv obținute și riscurile asumate prudențial, și constă în:

- componentă variabilă pe termen scurt, achitată prin sistemul de stimulare (vezi paragraful 5.5);
- alte componente variabile pe termen scurt și lung, legate de perioada de angajare în companie (pacturi de stabilitate, acorduri de neconcurență, acorduri individuale de retenție și alte acorduri similare) sau acorduri extraordinare (bonus de bun-venit);
- alte beneficii discreționare.

Adițional, pentru persoanele detașate din Italia care au un contract de muncă italian, este atribuită o componentă variabilă pe termen lung achitată prin:

- Planul de opțiuni bazate pe performanță (POP) adresat Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de Grup¹ și Managerilor-cheie²,
- Planul LECOIP 2.0 adresat Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de Grup, Middle Managerilor (care nu sunt incluși în POP) și restul personalului.

Diferențierea componentei de remunerare variabilă într-o parte pe termen scurt și una pe termen lung încurajează atragerea și retenția personalului, permițând orientarea performanței pe o perioadă mai mare decât cea anuală, rezultatele pe termen mediu-lung rezultând din implementarea Planului de Afaceri care trebuie să fie comunicat.

Este de remarcat faptul că **bonusurile garantate**, în conformitate cu politicile Grupului ISP, nu sunt prevăzute.

O atenție deosebită se acordă următoarelor tipuri de remunerare variabilă:

- **Bonus de bun-venit**, care este un bonus unic, care poate fi oferit la angajare, pentru a atrage noi membri ai personalului, fără a aduce atingere evaluării corecte și analizei practicilor pieței. În conformitate cu Politicile Grupului ISP, acest tip de bonus nu este supus niciunei cerințe aplicabile remunerației variabile, inclusiv privind sistemele de limitare a remunerării variabile și de plată, dacă sunt recunoscute într-o singură rată (ca de exemplu **bonus de bun-venit**). Trebuie menționat că bonusul dat poate fi alocat o singură dată unui membru al personalului la nivel de Grup;
- **Bonus unic de retenție**, care este un bonus de retenție legat de perioada de angajare a personalului. Acesta se achită pentru o anumită perioadă de timp sau până la intervenția unui eveniment, care nu este recunoscut înainte de finalul acestei perioade sau la producerea evenimentului, și contribuie la calcularea limitei dintre componenta variabilă și fixă a remunerației, în mod pro-rata liniar în perioada de retenție. În conformitate cu politicile grupului ISP, acest tip de bonus este supus schemelor de plată a remunerației variabile.

În cele din urmă, în cazul în care sunt introduse beneficii discreționare de pensie - care nu sunt prevăzute în prezent - acestea vor fi alocate beneficiarilor în conformitate cu reglementările aplicabile, conform cărora sunt similare cu remunerația variabilă și, prin urmare:

- în cazul resurselor care nu au dreptul de a primi o pensie, acestea vor fi investite în acțiuni Intesa Sanpaolo sau în alte instrumente aferente, deținute de bancă pentru o perioadă de cel puțin cinci ani și care fac obiectul unor mecanisme de ajustare ex-post aferente Performanța net de risc a Grupului;
- în cazul resurselor care au dreptul la pensie, acestea vor fi investite în acțiuni Intesa Sanpaolo sau alte instrumente aferente și sunt deținute de bancă pentru o perioadă de cel puțin cinci ani;
- ele contribuie la calcularea limitei dintre componenta variabilă și fixă a remunerației.

5.4 Mixtul de remunerare

5.4.1 Criterii generale

Termenul de “mix de remunerare” se referă la ponderea componentelor fixe și variabile exprimate sub forma unui procent din remunerația totală, conform celor descrise mai sus.

În conformitate cu orientările de reglementare, Eximbank, conform Politicilor de remunerare și stimulare a Grupului ISP, adoptă un mix de remunerare echilibrat în mod corespunzător pentru a:

- permite gestionarea flexibilă a costurilor forței de muncă, deoarece componenta variabilă poate scădea semnificativ, chiar până la zero, în funcție de performanța efectiv realizată pe parcursul anului respectiv sau atunci când Grupul nu are capacitatea de a menține sau de a reface o bază solidă a capitalului;
- descuraja comportamentul bazat pe obținerea unor rezultate pe termen scurt, în deosebi dacă acestea implică asumarea unui risc mare.

5.4.2 Rata între remunerarea variabilă și cea fixă

Pentru a atinge obiectivele descrise mai sus, în Eximbank, conform Politicilor Grupului ISP, sunt stabilite ex-ante limite referitoare la valorile maxime echilibrate ale remunerației variabile prin definirea unor limite specifice pentru creșterea bonusurilor în raport cu orice performanță excesivă.

Limita maximă a remunerației variabile este stabilită în general la 100% din remunerația fixă, cu excepția rolurilor ce aparțin Funcțiilor de Control ale Băncii (pentru toate, indiferent dacă funcția aferentă este managerială sau non-managerială), cărora li se alocă o limită de 33% din remunerația fixă.

¹ Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de Grup sunt cele identificate ca atare atunci când a fost alocată componenta variabilă pe termen lung

² Manageri-cheie sunt Directorii Executivi ce nu fac parte din Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de Grup. Directorul executiv sunt rolurile care definesc sau influențează puternic strategia de business / funcție / țară, în conformitate cu strategiile Diviziei / Grupului și asigură crearea acestora

5.5 Sistemele de stimulare pentru personalul Eximbank

Sistemele de stimulare adoptate de Eximbank, conform Politicilor de remunerare și stimulare ale Grupului ISP, au ca obiectiv atingerea obiectivelor pe termen mediu și lung, incluse în Planul de afaceri al Grupului, ținând cont atât de Apetitul la Risc al Eximbank și al Grupului, cât și toleranța la risc, și vizând încurajarea obiectivelor de generare a valorii pentru anul curent, într-un cadru general al sustenabilității, având în vedere faptul că bonusurile achitate sunt legate de resursele financiare disponibile.

5.5.1 Condiții de activare pentru Sistemele de stimulare (porți)

Sistemele de stimulare pentru personalul Eximbank sunt supuse condițiilor minime de activare impuse de către autoritatea de reglementare și neîndeplinirea unei singure condiții dintre acestea are drept rezultat neactivarea sistemelor de stimulare.

Aceste condiții se bazează, în mod prioritar, pe principiile vizate de reglementările prudențiale referitoare la **baza de capital solidă** și de **lichiditate**, reprezentate de consecvența cu limitele stabilite atât în cadrul de evaluare a riscurilor (RAF) atât în cadrul Grupului ISP, cât și în cadrul Eximbank, precum și cele referitoare la principiile sustenabilității financiare a componentei variabile, care constă în verificarea disponibilității resurselor economic-financiare suficiente încât să îndeplinească cerința privind cheltuielile.

Aceste condițiile sunt următoarele:

- **La nivel de Grup ISP:**
 1. Indicatorul de Fonduri proprii de nivel 1 de bază (CET1) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF (condiție de adecvare a capitalului);
 2. Indicatorul de Finanțare Stabilă Netă (NSFR) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF (condiție de lichiditate);
 3. Lipsa pierderilor și un venit brut pozitiv³ (excepție pentru Sistemul de stimulare pentru rețeaua comercială).
- **La nivel de Eximbank:**
 1. Indicatorul de Fonduri proprii de nivel 1 de bază (CET1) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF Eximbank (condiție de adecvare a capitalului);
 2. Indicatorul de Finanțare Stabilă Netă (NSFR) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF Eximbank (condiție de lichiditate);

Nerespectarea limitelor stabilite la nivelul Eximbank constituie o condiție de neactivare pentru toate sistemele de stimulare ale Eximbank, chiar dacă cele de la nivelul Grupului ISP sunt pozitive.

5.5.2 Finanțarea bonusurilor

Sistemele de acordare a stimulentei sunt finanțate de un mecanism al unui fond de premiere care, pentru a asigura sustenabilitatea, este indexat la nivelul de realizare a venitului brut al Grupului Intesa Sanpaolo, în calitate de principal factor determinant al profitabilității.

În detalii, finanțarea fondului de premiere este:

- definită de ISP printr-o **abordare descendentă**;
- calculată **în funcție de nivelul venitului brut**;
- alocată pentru finanțarea **Sistemului de stimulare al Diviziei**, și, în cadrul acestuia, pentru finanțarea Sistemului de stimulare **al Băncii**.

Unicul sistem de stimulare care nu este finanțat de fondul premiere al Grupului este cel adresat rețelei comerciale datorită particularității sale (a se vedea punctul 5.5.4). De fapt, finanțarea fondului de premiere pentru acest sistem este definită cu o abordare ascendentă și este independentă de finanțarea fondului de premiere al Diviziei ISB.

În conformitate cu Politicile de remunerare și stimulare a Grupului ISP și cu principiile de sustenabilitate financiară, fondul de premiere alocat la nivel de Divizie depinde de nivelul venitului brut realizat. În cazul în care acest nivel se situează sub pragul de acces predefinit, este disponibilă doar o parte din fondul de premiere al Diviziei (după activarea porțiilor la nivel de Grup).

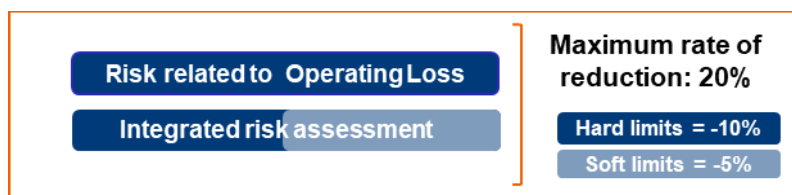
Adițional, partea din fondul de premiere alocat Diviziei este supusă unui mecanism de corecție care poate implica o eventuală reducere a acestuia, în caz de nerespectare a limitelor hard și / sau soft stabilite în

³ În deosebi, venitul brut (condiție de sustenabilitate) se măsoară net de:

- profitul din răscumpărarea datoriilor proprii ale ISP;
- valoarea justă a datoriilor proprii ale ISP;
- componente de venit care decurg din politicile de contabilitate ca urmare a modificărilor modelului intern privind depozitele centrale.

RAF la nivelul Diviziei pentru riscurile nefinanciare (adică pierderi operaționale și evaluarea integrată a riscurilor).

Mai exact, impactul în ceea ce privește deducerea fondului de premiere în cazul încălcării limitelor sus-menționate este de 10% pentru limitele hard și de 5% pentru cele soft.



În ceea ce privește grupurile de angajați eligibili, aceștia depind atât de **Venitul Brut al Grupul ISP, cât și al Diviziei** și, în unele cazuri specifice, și de **Venitul brut Eximbank** în ceea ce privește nivelul prevăzut în bugetul său.

Mai jos sunt prezentate grupurile de populație eligibile pentru sistemele de stimulare:

ISP Group Gross Income	Division Gross Income		
	≥ Threshold	< Threshold and ≥ 0	< 0
≥ Threshold	Risk Takers Middle Managers Professionals	The Bank Gross Income ≥ Budget < Budget Risk Takers Middle Managers Professionals	Professionals
< Threshold and ≥ 0	The Bank Gross Income ≥ Budget < Budget Risk Takers Middle Managers Professionals	The Bank Gross Income ≥ Budget < Budget Middle Managers Professionals	
< 0	Professionals	The Bank Gross Income ≥ Budget < Budget Professionals	

Este de remarcat faptul că:

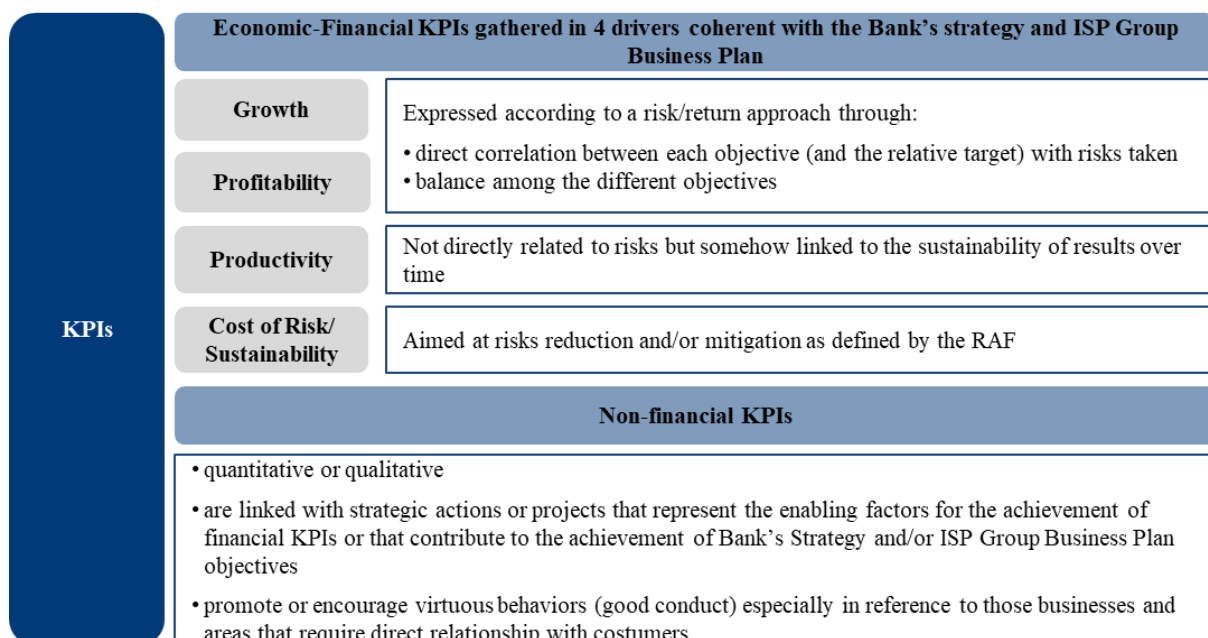
- în cazul în care venitul brut atins de către bancă este negativ, Persoanele ce dețin funcții-cheie nu sunt eligibili;
- limitarea menționată mai sus a grupurilor de populație eligibile nu se aplică rețelei.

5.5.3 Sistemele anuale de stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie și Middle Manageri

Sistemele de stimulare pentru persoanele care dețin funcții-cheie și Middle Manageri au rolul de a orienta comportamentul și acțiunile manageriale către atingerea obiectivelor stabilite conform strategiei Băncii și planului de afaceri, precum și a recompensa cea mai bună performanță anuală evaluată în vederea optimizării raportului risc / rentabilitate.

Acest Sistem este formalizat prin intermediul Fișei de evaluare a performanței.

Fișele de evaluare a performanței includ atât indicatori cheie de performanță de natură economic-financiară, cât și non-financiare.



Procesul de identificare a indicatorilor cheie de performanță și stabilirea obiectivului relativ și evaluarea performanței sunt descrise mai jos, considerând cei mai semnificativi indicatori economici și financiari pentru îndeplinirea obiectivelor bugetate, monitorizate periodic cu ajutorul instrumentelor de raportare internă disponibile la nivelul Băncii și / sau Diviziei și / sau la nivel consolidat.

Fișele de evaluare a performanței garantează echilibrul dintre linia de supraveghere și solidaritatea/munca în echipă la nivel managerial, incluzând indicatori cheie de performanță, având ca sferă de cuprindere:

- **Grupul ISP** pentru:
 - Directorul General & CEO, Prim Vicedirectorul General, alte Persoane care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerii funcțiilor de Business și Guvernanță, care sunt evaluați în baza unui indicator cheie de performanță, care este comun pentru toate Fișele de Evaluare a performanței individuale ale Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de Grup. Pentru 20, în conformitate cu anul precedent, Veniturile Nete sunt alocate ca indicator cheie de performanță la nivel de Grup.
- **ISBD** pentru:
 - Directorul General & CEO și Prim Vicedirectorul General, care sunt evaluați în funcție de un indicator cheie de performanță ales dintre cei alocați șefului Diviziei căreia îi aparține Banca;
- **Eximbank** pentru:
 - toate grupurile de personal, deoarece toți sunt evaluați cel puțin în funcție de un indicator cheie de performanță financiar sau nefinanciar, al cărui sferă de aplicabilitate este reprezentată de Bancă;
 - toate grupurile de personal, care sunt evaluați de asemenea și în funcție de un indicator cheie de performanță calitativ, legat de acțiunile prevăzute de Planul de afaceri al Grupului ISP, a cărui evaluare este, de obicei, concretizată prin identificarea etapelor de proiect și / sau a factorilor determinanți. Pentru anul 2020, la fel ca și pentru anul 2019 și potrivit Politicilor de remunerare și stimulare ale Grupului ISP, „Diversitatea și incluziunea” este identificată drept una dintre calitățile manageriale, sub forma unui indicator cheie de performanță transversal la nivel de Grup;
 - Pentru Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate aparținând numai funcțiilor de control, a fost ales un KPI transversal suplimentar al Grupului și se referă la „Cultura de risc - promovarea conștientizării la toate nivelurile organizației cu privire la riscurile emergente, cu un accent special pe cei conectați la inovația tehnologică, prin acțiuni de informare, conștientizare și formare”.

În cele din urmă Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerii din cadrul:

- funcțiilor de Business și Guvernanță sunt evaluate în funcție de un indicator cheie de performanță cu o pondere de până la 20% ales dintre indicatorii cheie de performanță alocați la orice nivel de organizațional intermediar în cadrul Diviziei și ariei acestuia de responsabilitate;
- funcțiilor de Control, având în vedere că acestea raportează funcțional la funcția de control relevantă stabilită la nivel de ISP, sunt evaluate în funcție de un indicator cheie de performanță ales dintre indicatorii cheie de performanță alocați la orice nivel organizațional intermediar între șeful Funcției ISP și ariei acestuia de responsabilitate.

Doar în cazuri particulare, este posibil să se alocă un indicator cheie de performanță suplimentar ales dintre indicatorii cheie de performanță alocați la orice nivel organizațional intermediar între șeful

Funcție ISP și ariei acestuia de responsabilitate, atâta timp cât ponderea totală maximă a celor doi indicatorii cheie de performanță este în orice caz egală cu 20%.

Mai jos este redat sumarul diferitor sfere de aplicabilitate ale indicatorilor cheie de performanță alocați fiecărui grup de personal:

Scope	Business and Governance Functions				Corporate Control Functions	
	General Manager & CEO	First Deputy General Manager	Legal Entity Risk Takers	Middle Managers	Legal Entity Risk Takers	Middle Managers
	ISP Group				Net Income	
	The Division				1 KPI up to 20% chosen from the KPIs assigned to the Head of Division	
	The Bank				Financial and non-financial KPIs	
	Diversity and Inclusion				Non-financial KPIs	
	Risk Culture				Risk Culture	

1 KPI up to 20% chosen from the KPIs assigned to any intermediate organizational level among the Division and one's own area of responsibility

Only in particular cases, it's possible to provide an additional KPI chosen from the KPIs assigned to any intermediate organizational level among the Division/Function and one's own area of responsibility as long as the maximum total weight of the two KPIs is in any case equal to 20%

Fiecărui indicator cheie de performanță i se alocă o pondere egală cu cel puțin 10% pentru a se asigura relevanța obiectivului și până la 30%.

Suma ponderilor alocate indicatorilor cheie de performanță din fiecare secțiune este echivalentă ponderii generale a secțiunii; această pondere variază în dependență de macro-zona asociată personalului.

Mai jos este redat sumarul ponderilor diferitor tipuri de indicatori cheie de performanță incluse în Fișele de evaluare a performanței individuale:

	Business Functions		Governance Functions*	Corporate Control Functions
	General Manager & CEO and First Deputy General Manager	Legal Entity Risk Takers and Middle Managers		
Financial Objectives	60% - 80%	60% - 70%	50% - 70%*	⊗
Non-Financial Objectives	40% - 20%	40% - 30%	50% - 30%*	100%

* For those who belong to Governance Functions whose incentive system is managed and documented through "NewPat – Executive Methodology", the weight range on Performance Scorecard is 60% -70% for Financial Objectives and 40%-30% for Non-Financial Objectives

Suma totală așteptată este atribuită anual în baza evaluării rezultatelor conform Fișei de evaluare a performanței individuale.

Mai precis, în ceea ce privește evaluarea rezultatelor și definirea acordării individuale a bonusului pentru Comitetul de Management (inclusiv Directorul general & CEO) și șefii Funcțiilor de Control, aceștia sunt în responsabilitatea Consiliul Băncii în colaborare cu funcțiile competente la nivel de bancă, Divizie și Grup, în timp ce pentru alte Persoane care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle manageri, aceștia sunt la discreția șefului direct.

În orice caz, bonusul individual este definit ținând cont de rezultatele evaluării performanței, atât în termeni absoluți, cât și în termeni relativi. Cu alte cuvinte, propunerea de bonus trebuie să corespundă nivelului de performanță atins (adică, Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate sau Middle Managerii cu cel mai bun punctaj aferent performanței trebuie să primească un bonus ca procent din remunerația fixă mai mare decât alți colegi).

În cele din urmă, indiferent de grupul de personal, bonusul acumulat este supus unui mecanism suplimentar de corecție, care măsoară nivelul de risc rezidual al structurii (factorul Q) și care acționează ca un eventual de-multiplicator al bonusului realizat, care este redus cu:

- 20% în cazul unui factor Q „foarte înalt”;
- 10% în cazul unui factor Q „înalt”.

Factorul Q se bazează pe factori legați de sistemul de control și, de asemenea, ia în considerare alte elemente care sunt utile pentru evaluare (pierderile operaționale, constatările Autorităților de Supraveghere, tendințele și ponderea aspectelor critice în Tableau de Board aferent funcției Audit). Evaluarea se bazează pe o scară cantitativă, căreia îi corespunde aprecierea referitoare la nivelul riscului rezidual: foarte înalt, înalt, mediu și scăzut.

În cele din urmă, este de remarcat că:

- evaluarea fișei de performanță acoperă o perioadă de un an;
- bonusul nu va fi plătit dacă scorul total al evaluării performanței este mai mic de 80% pentru cei care aparțin funcțiilor Business și Guvernanta sau mai mic de 90% pentru cei care aparțin funcțiilor de Control;
- bonusul pro-cotă poate fi plătit numai dacă persoana a fost angajată cel puțin șase luni.

5.5.3.1. Sistemul de Stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate în cazul pierderilor “non-contingente”

În cadrul general aferent Sistemelor Anuale de Stimulare este prevăzut un sistem specific și selectiv de stimulare anuală pentru Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate în cazul unei pierderi „necontingente”.

Sistemul vizează Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, special desemnate pentru a recupera / limita pierderile începând cu primul an de desemnare (și până la maxim trei ani consecutivi) și, începând cu cel de-al doilea an, în cazul rezultatelor îmbunătățite, poate fi extins și pentru alte Persoane care dețin funcții-cheie, care nu au fost desemnate în mod special pentru a recupera / limita pierderile, care își pot desfășura activitatea în Bancă.

Pentru determinarea bonusului, performanța Băncii în ceea ce privește pierderea se măsoară în funcție de îmbunătățirea față de aceeași perioadă a anului anterior.

Cu referință la oricare altă Persoană care deține funcție-cheie, care nu a fost desemnată în mod special pentru a recupera / limita pierderea, sistemul se aplică începând cu cel de-al doilea an, iar valoarea maximă a stimulentei care revine nu va depăși 50% din bonusul teoretic datorat în raport cu rezultatul evaluării performanței. Într-adevăr, pentru cei care aparțin funcțiilor de Control, ținând cont de faptul că remunerația variabilă nu poate depăși 33% din cea fixă, stimulentele maxim care revine nu trebuie să depășească 75% din bonusul teoretic datorat în raport cu rezultatul evaluării performanței.

5.5.3.2. Sistemul de Stimulare pentru Persoanele ce dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerii în cazul companiilor start-up

Similar cu cele declarate pentru Băncile în cazul pierderilor “non-contingente”, este prevăzut un sistem specific și selectiv de stimulare anuală pentru Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerii care aparțin companiilor start-up.

Sistemul își propune să susțină alinierea performanței Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și Middle Managerilor cu obiectivele de creștere ale Planului de afaceri pentru o perioadă de timp care să permită companiei start-up atingerea unui nivel de rentabilitate pozitiv și / sau minim (până la maximum trei ani consecutivi), în contextul Grupului ISP, unde sunt îndeplinite condițiile de capital, lichiditate și durabilitate.

În scopul determinării stimulentei datorat, performanța companiei start-up este măsurată luând în considerare etapele prevăzute de Planul de afaceri multianual particular (dacă este cazul) și, în orice caz, în ceea ce privește îmbunătățirea față de aceeași perioadă a anului anterior a performanței sale economice, în conformitate cu obiectivele pe termen mediu-lung care caracterizează toate sistemele de stimulare ale Grupului ISP.

În conformitate cu principiul durabilității financiare, stimulentele maxim pentru a fi acumulate este, în orice caz, limitat și compatibil cu contextul economic și financiar al Băncii.

5.5.4 Sistemul de Stimulare pentru Profesioniști

Sistemul de Stimulare pentru Profesioniști are drept scop recompensarea celei mai bune performanțe anuale evaluate în vederea optimizării raportului risc/randament.

Acordarea individuală a bonusului se realizează la discreția șefului direct, ținând cont de rezultatele evaluării performanței, atât în termeni absoluți, cât și relativi. Cu alte cuvinte, propunerea privind bonusul trebuie să corespundă nivelului de performanță realizat, ținând cont și de persoanele aflate la același nivel (peers).

Evaluarea performanței se realizează și documentează prin **NewPat – Metodologia Standard**.

Această metodologie prevede o evaluare bazată pe indicatori cheie de performanță și evaluarea anumitor Competențe specifice rolului.

Indicatorii cheie de performanță (cel puțin 2 și cel mult 5 de persoană) sunt de natură economică și financiară și/sau aferenți proiectelor, iar sfera lor de cuprindere poate fi sfera de răspundere a angajatului sau a unității operaționale din care face parte. Fiecărui indicator cheie de performanță i se alocă o pondere de cel puțin 10%, pentru a se asigura relevanța obiectivului.

În schimb, competențele care trebuie evaluate sunt cinci, specifice pentru fiecare rol (respectiv Suport, Specialist Analitic, Specialist orientat către Client, Specialist superior, Șef echipă / Manager). Acestea sunt reprezentate de competențele soft, cum ar fi colaborarea între funcții, focusare pe client, planificare și execuție, și altele.

Rezultatul final al evaluării performanței este reprezentat de media între evaluarea indicatorilor cheie de performanță și evaluarea competențelor, fiind exprimată pe o scară cu 5 niveluri (deosebită / peste așteptări / conform așteptărilor / parțial conform așteptărilor / sub așteptări). Este de remarcat faptul că bonusul pentru populația sediului central nu va fi plătit dacă evaluarea performanței este „sub așteptări”, ceea ce înseamnă că scorul total este mai mic de 1,5.

Cu referire la Rețeaua Comercială și roluri similare, evaluarea se realizează prin **“GPS Networks”**.

Acest sistem se bazează pe o abordare pe mai multe niveluri, conform căreia realizările sunt măsurate la nivel de Banca și individual.

Evaluarea performanței se bazează pe Fișa de evaluare a performanței individuale care prevede atât indicatori cheie de performanță financiari, cât și non-financiari. Pondere relativă a indicatorilor cheie de performanță financiari este de 70%, în timp ce ponderea indicatorilor cheie de performanță non-financiari este de 30%.

În special:

- Sunt definiți până la 4 indicatori cheie de performanță financiari (economici/financiari/operationali) și indicatori cheie de performanță cantitativi care nu au legătură cu datele financiare (de ex.: Net Promoting Score) ai căror frecvență de măsurare și de plată este definită de Bancă (semestrială sau trimestrială). Acești indicatori cheie de performanță sunt selectați dintr-o listă prestabilită de indicatori cheie de performanță, grupați în funcție de factorul strategic (respectiv creștere, eficiență, sustenabilitate și profitabilitate) și sunt specifici fiecărui rol. Pondere minimă a fiecărui indicator cheie de performanță este de 10%.
- Se pot stabili până la 3 indicatori cheie de performanță non-financiari. În special:
 - 1 indicator cheie de performanță cu caracter obligatoriu, alcătuit din 3 sub-indicatori cheie de performanță comportamentali, predefiniți în funcție de rol, ponderea căruia poate fi de la 10% la 30%;
 - Alți indicatori cheie de performanță calitativi opționali, cu o pondere minimă de 10%;
 - Alți indicatori cheie de performanță calitativi opționali, la solicitarea Funcțiilor de Control (de ex. funcția AML), a căror pondere este indicată de către Funcțiile de Control.

În final, trebuie menționat faptul că este în curs de desfășurare o analiză mai profundă, pentru a consolida conformitatea și eficiența acestui sistem.

5.5.5 Condiții individuale de acces

Plata bonusului individual este, în orice caz, supusă verificării absenței așa-numitelor încălcări individuale de conformitate, adică:

- Măsurile disciplinare, inclusiv care implică suspendarea din funcție și plata pentru o perioadă egală sau mai mare de o zi, ca urmare a unor constatări grave primite de la funcțiile de control ale Băncii;
- În cazul încălcărilor sancționate în mod specific de Autoritățile de Supraveghere cu referire la cerințele de profesionalism, integritate sau independență în tranzacțiile cu persoanele afiliate și în cazul încălcării

obligațiilor legate de remunerarea și stimularea la care se face referire în CRD IV, dacă implică o penalitate având valoarea egală cu sau mai mare de 30 000 euro;

- Comportamentele care nu respectă prevederile legii, reglementările, Statutul sau orice alte coduri etice sau de conduită definite ex ante de Grup și care au produs „pierderi semnificative” pentru Bancă sau pentru clienți.

În mod special, nerespectarea condițiilor individuale de acces implică atât neplata bonusului care revine în anul în care se comite încălcarea obligației de conformitate, cât și ștergerea părților amânate pentru același an.

5.5.6 Condițiile Malus

În cazul amânării (a se vedea par.5.6.), fiecare parte este supusă unui mecanism de ajustare ex post – așa-numita condiție malus – conform căruia valoarea relativă recunoscută și numărul de instrumente financiare alocate, dacă este cazul, pot fi reduse chiar până la zero, în anul în care se plătește partea amânată, în ceea ce privește nivelul de îndeplinire a condițiilor minime stabilite de Regulator cu privire la **baza solidă de capital și lichiditate**, reprezentate de respectarea limitelor respective în cadrul RAF al Grupului ISP, precum și a condiției de **sustenabilitate financiară**.

- **Aceste condiții la nivel de Grup ISP sunt:**

1. Indicatorul de Fonduri proprii de nivel 1 de bază (CET1) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF (condiție de adecvare a capitalului);
2. Indicatorul de Finanțare Stabilă Netă (NSFR) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF (condiție de lichiditate);
3. Lipsa pierderilor și un venit brut pozitiv⁴ (excepție pentru Sistemul de stimulare pentru rețeaua comercială).

- **Aceste condiții la nivel de Eximbank sunt:**

1. Indicatorul de Fonduri proprii de nivel 1 de bază (CET1) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF Eximbank (condiție de adecvare a capitalului);
2. Indicatorul de Finanțare Stabilă Netă (NSFR) trebuie să fie cel puțin egal cu limita stabilită de RAF Eximbank (condiție de lichiditate);
3. Lipsa pierderilor și un venit brut pozitiv

În cazul în care una din condițiile referitoare la baza solidă de capital sau lichiditate nu este îndeplinită, partea amânată este redusă la zero, iar dacă condiția referitoare la sustenabilitatea financiară nu este îndeplinită, partea amânată este redusă cu 50%.

Pentru verificarea condițiilor de malus, trebuie să fie luat în considerare perimetrul entității în care persoana a fost angajată atunci când i-a fost acordată bonusul la care se referă partea amânată.

5.5.7 Mecanismele de recuperare (clawback)

Eximbank își rezervă dreptul de a activa mecanismul de recuperare de recuperare (clawback), respectiv returnarea bonusurilor deja plătite conform reglementărilor, ca parte a:

- Inițiativelor disciplinare și prevederilor care vizează un comportament fraudulos sau neglijență gravă din partea personalului, ținând cont și de profilurile relative juridice, de contribuție și fiscale;
- comportamentului care nu respectă prevederile legale și de reglementare, Statutul sau orice alte coduri etice sau de conduită stabilite ex ante de către Grup și care au generat o „pierdere semnificativă” pentru Bancă sau pentru clienți.

Aceste mecanisme pot fi aplicate în termen de 5 ani de la plata părții individuale (în avans sau amânate) din remunerația variabilă.

5.6 Metode de plată a remunerației variabile pe termen scurt

Metodele de plată a remunerației sunt reglementate de instrucțiuni specifice din Prevederile privind supravegherea referitoare la remunerare, făcându-se referire în mod special la obligațiile privind amânarea, tipul de instrumente de plată și perioada de amânare prevăzută pentru o eventuală parte plătită sub forma unor instrumente financiare.

⁴ În deosebi, venitul brut (condiție de sustenabilitate) se măsoară net de:

- profitul din răscumpărarea datoriilor proprii ale Băncii;
- valoarea justă a datoriilor proprii ale Băncii;
- componente de venit rezultate din politicile de contabilitate în urma modificărilor modelului intern privind depozitele centrale.

În plus, aceste configurații de plată țin cont de faptul că Eximbank, conform principiului proporționalității, este clasificat drept bancă de dimensiune sau complexitate mai redusă. Această clasificare s-a realizat prin adoptarea criteriilor stabilite de Dispozițiile Băncii Italiei, care necesită ca caracteristicile, dimensiunile, nivelul de risc și de complexitate a activității desfășurate, precum și relevanța la Grup să fie luate în considerare.

În ceea ce privește valoarea „deosebit de mare” a remunerației variabile, conform celor impuse de Dispozițiile Băncii Italiei, cel puțin o dată la trei ani, Intesa Sanpaolo este obligată să definească valoarea „deosebit de mare” a remunerației variabile, ca fiind cea mai mică între:

- i) 25% din remunerația totală medie a persoanelor cu venituri mai din Italia, rezultată din cel mai recent raport publicat de ABE.
Această valoare este egală cu 424 809 euro, conform raportului publicat de ABE cu referire la data din decembrie 2017;
- ii) remunerația totală medie a angajaților Grupului Intesa Sanpaolo multiplicată de 10 ori.
Intesa Sanpaolo a calculat această sumă drept remunerația medie achitată angajaților în ultimii trei ani (2016, 2017 și 2018), ca fiind egală cu 420.333 euro.

Pentru mai multă prudență, ultima dintre aceste sume este rotunjită prin scădere și, în consecință, remunerația variabilă care depășește 400.000 de euro pentru perioada de trei ani 2019-2021 este considerată deosebit de mare.

În ceea ce privește **pragul de semnificație** definit de Grupul Intesa Sanpaolo, acesta este egal cu 80.000 euro, dincolo de care remunerația variabilă este considerată „semnificativă”.

Conform Dispozițiilor de supraveghere, instrumentele financiare utilizate de Grupul Intesa Sanpaolo pentru a achita remunerația variabilă sunt acțiunile Intesa Sanpaolo.



- ① The **up-front** and **deferred** components of variable remuneration assigned in financial instruments is subject to a retention period of at least **1 year**

During the retention period, with regard to the portion of variable remuneration given in ISP shares, dividends are paid

Conform indicațiilor de mai sus, Eximbank, în conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului Intesa Sanpaolo, a definit următoarele configurații de acumulare și achitare, în funcție de categoria personalului (Persoane care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, Middle Managerii și Profesioniștii) și de valoarea remunerației variabile (mai mare sau mai mică decât valoarea deosebit de mare sau pragul de semnificație).

În special, pentru **toți cei care**, indiferent de macro-segmentul din care fac parte, acumulează o sumă „deosebit de mare” a remunerației variabile, este prevăzut următorul program:

1. **Configurația 1:** 40% din plată se va efectua în avans (dintre care 20% în numerar și 20% în instrumente financiare) și 60% (dintre care 25% în numerar și 35% în instrumente financiare) într-un interval de amânare de 5 ani.

Mai jos este redată configurația de acumulare și achitare:

VESTING SCHEDULE		2021	2022	2023	2024	2025	2026
CASH (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (55%)		20%	12%	8%	8%	7%	
PAYOUT SCHEDULE		2021	2022	2023	2024	2025	2026
CASH (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (55%)			20%	12%	8%	8%	7%

Pentru cei care nu acumulează o sumă deosebit de mare a remunerației variabile, este prevăzut următorul program:

2. Configurația 2: pentru **Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, Middle Managerii și Profesioniștii**, care acumulează o remunerație variabilă **mai mare decât 80,000 euro**, 60% din plată se va efectua în avans în numerar și 40%) într-un interval de amânare de 2 ani.

Mai jos este redată configurația de acumulare și achitare:

VESTING SCHEDULE			
	2021	2022	2023
CASH (100%)	60%		40%

PAYOUT SCHEDULE			
	2021	2022	2023
CASH (100%)	60%		40%

5.7 Planurile de Stimulare pe termen lung

Adițional, pentru persoanele detașate din Italia care au un contract de muncă italian, este atribuită o componentă variabilă pe termen mediu-lung achitată prin:

- o Planul de opțiuni bazate pe performanță (POP) adresat Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de Grup și Managerilor-cheie⁵,
- o Planul LECOIP 2.0 adresat Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, Middle Managerilor (ce nu sunt incluse în POP) și restul personalului.

Descrierea detaliată a Planurilor de Stimulare pe termen lung este cuprinsă în Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP.

5.8 Încetarea contractului de muncă

Încetarea contractului de muncă cu personalul cu statut de pensionar pentru limită de vârstă sau vechime în muncă, nu duce la pierderea dreptului la plata remunerației variabile, chiar și a celei amânate.

În toate celelalte cazuri, Banca are dreptul de a acorda orice sume, în funcție de situațiile specifice, la încetarea contractului de muncă, și în baza unor acorduri consensuale de reeșalonare, în care se prevăd plățile la încetarea contractului (Acorduri comune de încetare a relațiilor de muncă).

Conform principiilor cuprinse în Codul de Etică al Grupului, Grupul Intesa Sanpaolo nu încheie acorduri individuale ex ante cu angajații săi (adică înainte de rezilierea contractului de muncă) prin care se reglementează compensația care trebuie acordată în cazul încetării anticipate a contractului de muncă.

5.8.1 Plăți compensatorii

5.8.1.1 Definiții

Conform Prevederilor organului de supraveghere privind remunerația, plățile convenite în orice mod și/sau formă, ținând cont de sau la rezilierea anticipată a contractului de muncă sau încetarea anticipată a mandatului inițiată de angajator, pentru sumele ce depășesc plățile regulate ale remunerației, legate de durata unei perioade de preaviz, în conformitate cu prevederile legislației Republicii Moldova, constituie așa-numitele plăți compensatorii. Între acestea se include acordul de non-concurență, în funcție de suma totală plătită.

Componentele plăților compensatorii conform Politicilor de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP:

⁵ Manageri-cheie sunt Directorii Executivi ce nu fac parte din Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de Grup.



NOT included in the severance amount:

Failed notice period
as provided by law

Non-competition agreement (the portion
equal to the last-year fixed remuneration)



Included in the severance amount:

Notice period
for the portion that exceeds law provisions

Severance mandatory by Labour Code

Settlement agreement

Non-competition agreement (the portion that
exceeds the last-year fixed remuneration)

5.8.1.2 Limite maxime

În baza celor mai bune practici naționale și internaționale, Eximbank, în conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP, stabilește o limită maximă egală cu **remunerația fixă de 24 luni** pentru achitarea plății compensatorii.

5.8.1.3 Cumularea plăților compensatorii cu remunerația variabilă

În conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP, plățile compensatorii sunt incluse în calculul raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă din ultimul an de muncă în societate.

În special, plățile compensatorii se adaugă la bonusul datorat pentru ultimul an de muncă în companie, cu excepția sumelor convenite și recunoscute:

- Indemnizații de eliberare conform Codului Muncii;
- Sumele care revin în baza acordurilor de non concurență, pentru partea care, pentru fiecare an de durată a acordului, nu va depăși remunerația fixă pentru ultimul an de muncă;
- Print-un acord încheiat pentru a soluționa un conflict actual sau potențial (indiferent de contextul în care este încheiat acordul), dacă este calculat conform unei formule predefinite de calcul, aprobate preventiv de către Adunarea Generală a Acționarilor ISP.

Intesa Sanpaolo intenționează să adopte următoarea formulă, diferențiată în funcție de grupurile de personal și indexate cu numărul de ani de muncă în societate.

Angajații cărora le este atribuit un titlu al postului în conformitate cu sistemul de clasificare la nivel global (Global Banding System) adoptat de Grupul ISP

Durata de muncă în companie (ani)	Plăți compensatorii
Până la 2	Remunerație fixă pentru 2 luni
Mai mult de 2 până la 21	Remunerație fixă pentru 2 luni + remunerație fixă pentru o jumătate de lună pentru fiecare an de muncă (începând din ce de-al treilea an)
Mai mult de 21	Remunerație fixă pentru 12 luni

Restul personalului

Durata de muncă în companie (ani)	Plăți compensatorii
Până la 2	Remunerație fixă pentru 1 lună
Mai mult de 2 până la 21	Remunerație fixă pentru 1 lună + remunerație fixă pentru o pătrime de lună pentru fiecare an de muncă (începând din cel de-al treilea an)
Mai mult de 21	Remunerație fixă pentru 6 luni

5.8.1.4 Metodele de plată

Componentele incluse în plățile compensatorii sunt similare remunerației variabile și, la fel, sunt supuse metodelor de plată în funcție de grupul de personal, de valoarea și de ponderea sa în comparație cu remunerația fixă (a se vedea par.5.6.).

În orice caz, trebuie menționat faptul că - din cauza componentelor plăților compensatorii care nu sunt incluse în calculul limitei de remunerare variabilă în raport cu cea fixă, dar sunt în continuare supuse metodei de plată a remunerației variabile - valoarea totală a plăților compensatorii poate depăși remunerația fixă.

În astfel de cazuri speciale, se aplică următoarele configurații de acumulare și achitare:

1. **Configurația 1:** pentru **toți cei care**, indiferent de macro-segmentul din care fac parte, **acumulează o sumă „deosebit de mare” de plăți compensatorii (adică 400,000 euro)**, dacă acesta **depășește 100% din remunerația fixă**, 40% din plată se va efectua în avans (dintre care 20% în numerar și 20% în instrumente financiare) și 60% (dintre care 20% în numerar și 40% în instrumente financiare) într-un interval de amânare de 5 ani.

Mai jos este redată schema de acumulare și achitare:

VESTING SCHEDULE		2021	2022	2023	2024	2025	2026
CASH (40%)		20%			4%	4%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (60%)		20%	12%	12%	8%	8%	
PAYOUT SCHEDULE		2021	2022	2023	2024	2025	2026
CASH (40%)		20%			4%	4%	12%
FINANCIAL INSTRUMENTS (60%)			20%	12%	12%	8%	8%

Dacă valoarea plăților compensatorii este egală sau mai mică de valoarea "deosebit de mare", atunci se aplică următoarea configurație:

2. **Configurația 2:** pentru **Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, Middle Manageri și Profesioniști** care acumulează o sumă de plăți compensatorii ce **depășește 100% din remunerația fixă și mai mare decât 80,000 euro**, 60% din plată se va efectua în avans (dintre care 30% în numerar și 30% în instrumente financiare) și 40% (dintre care 20% în numerar și 20% în instrumente financiare) într-un interval de amânare de 3 ani.

Mai jos este redată configurația de acumulare și achitare:

VESTING SCHEDULE		2021	2022	2023	2024
CASH (50%)		30%		7%	13%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)		30%	13%	7%	
PAYOUT SCHEDULE		2021	2022	2023	2024
CASH (50%)		30%		7%	13%
FINANCIAL INSTRUMENTS (50%)			30%	13%	7%

3. **Configurația 3:** pentru **Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate, Middle Manageri și Profesioniști** care acumulează o remunerație variabilă **ce depășește 100% din remunerația fixă, dar mai mică decât 80,000 euro**, 60% din plată se va efectua în avans în numerar și 40% într-un interval de amânare de 2 ani.

Mai jos este redată configurația de acumulare și achitare:

VESTING SCHEDULE		2021	2022	2023
CASH (100%)		60%		40%
PAYOUT SCHEDULE		2021	2022	2023
CASH (100%)		60%		40%

Conform Dispozițiilor organului de supraveghere, instrumentele financiare utilizate de Grupul Intesa Sanpaolo pentru a achita remunerația variabilă sunt acțiunile Intesa Sanpaolo.

5.8.1.5 Criterii

În cadrul Grupului Intesa Sanpaolo, principiile ce definesc plățile compensatorii – care se aplică atât corelării între suma de plată compensatorie și criteriile de performanță continuă, cât și pentru controlul unor eventuale litigii – sunt:

- Protejarea nivelului bazei solide a capitalului impus de reglementări;
- Principiul ne recompensării erorilor;
- Lipsa obiecțiilor privind comportamentul individuale (respectarea criteriilor legate de absența încălcării obligațiilor).

Este de menționat că aceleași condiții de activare (a se vedea par.5.5.1), de acces individual (a se vedea par.5.5.5.), malus (a se vedea par.5.5.6), condițiile de recuperare (clawback) (a se vedea par. 5.5.7) stabilite pentru remunerația variabilă pentru fiecare grup de personal se aplică și în cazul plăților compensatorii.

5.9 Interzicerea strategiilor de acoperire a riscurilor (hedging)

Eximbank, în conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP, nu remunerează și nu acordă plăți sau alte beneficii personalului care, în oricare mod, ignoră prevederile de reglementare.

Eximbank impune personalului său, prin acorduri specifice, să nu adopte strategii de acoperire personală a riscurilor sau de asigurare privind remunerarea sau alte aspecte ce pot modifica sau submina efectele alinierii la riscul băncii inerent Politicilor de remunerare și stimulare și mecanismelor de remunerare adoptate de Eximbank și de Grup. În acest scop, ca parte a Politicilor de Remunerare și Stimulare, Intesa Sanpaolo de asemenea definește tipurile de tranzacții financiare și investiții care, dacă sunt realizate direct sau indirect, de către Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de Grup / entitate ar putea constitui forme de acoperire a riscurilor în comparație cu expunerea la risc, ca urmare a aplicării Politicilor de Remunerare și Stimulare.

Aceste tipuri de tranzacții și investiții financiare sunt:

#	Categoria instrumentelor financiare	Descrierea
1.	Instrumente derivate (nesecurizate) care au la bază acțiuni ISP	Instrumentele financiare care permit direct sau în mod sintetic o poziție short la acțiunile Intesa Sanpaolo: - achiziția de opțiuni de vânzare pentru acțiunile ISP - vânzarea de opțiuni de cumpărare pentru acțiunile ISP - combinații liniare între opțiunile de mai sus (contracte forward sintetice, collar etc.) - acorduri de recumpărare pentru acțiuni ISP (împrumutul de titluri de valoare de la brokerii de titluri de valoare ISP și vânzarea corespunzătoare a acestora pe piață) - Contract swap pe randamentul global pentru acțiunile ISP sau contract pe diferență pentru acțiunile ISP - alte instrumente derivate (nesecurizate) care au la bază acțiuni ISP
2.	Instrumente derivate (nesecurizate) cu entitatea de referință ISP	Instrumentele financiare care permit direct sau în mod sintetic o poziție short la Intesa Sanpaolo: - Cumpărarea protecției prin contracte swap pe riscul de credit cu entitatea de referință ISP - acorduri de recumpărare pentru obligațiuni ISP (împrumutul de titluri de valoare de la brokerii de titluri de valoare ISP și vânzarea corespunzătoare a acestora pe piață) - Contracte swap pe randamentul total cu obligațiuni ISP - alte instrumente derivate (nesecurizate) care au la bază obligațiuni ISP
3.	alte instrumente derivate (nesecurizate) care au la bază	Instrumente financiare similare celor menționate mai sus pe coșuri de acțiuni, indici de acțiuni, coșuri de nume, indici

#	Categoria instrumentelor financiare	Descrierea
	active parțial legate de titlurile de valoare ISP	de credit, unde ISP este prezentă cu o pondere de peste 20%.
4.	Instrumente pentru investiții de tip short (în afara instrumentelor derivate nesecurizate) legate de acțiunile ISP	Alte instrumente financiare (precum certificate și fonduri tranzacționate la bursă) cu strategie de investiții short, care au la bază: - acțiuni ISP - obligațiuni ISP - indici legați direct de ISP (de ex. marja de credit ISP) - instrumentele derivate legate la rândul lor de o acțiune sau o obligațiune ISP (contracte futures pe acțiuni ISP) - coșuri de acțiuni, indici de acțiuni, coșuri de nume, indici de credit, unde ISP este prezentă cu o pondere de peste 20%. În general, acestea sunt instrumente financiare (altele decât instrumente derivate nesecurizate) care (cu sau fără efectul de levier) beneficiază de scăderea valorii elementelor care stau la baza lor. În acest sens, valoarea replicii elementului de referință care stă la baza acestora este exact opusul performanței efective, permițându-i-i investitorului să parieze împotriva activei suport (și să obțină profit chiar și în situația unei piețe de tip „bear”).

Trebuie menționat faptul că tipurile tranzacțiilor și investițiilor financiare descrise în punctele menționate anterior 1, 2 și 3 sunt deja interzise conform Art.5 din Codul de Conduită Internă al Grupului. Referitor la tranzacțiile indicate în p.4 (adică instrumente pentru investiții de tip short (altele decât instrumentele derivate nesecurizate) legate de acțiunile ISP), Codul de Conduită Internă al Grupului le interzice tuturor angajaților să desfășoare tranzacții cu efect de pârgăie însă, pentru a alinia mecanismele de compensare la riscuri, operațiunile de investiții cu instrumente financiare legate de acțiuni ISP fără efect de pârgăie, potrivit punctului 4 menționat mai sus sunt, de asemenea, sunt interzise conform acestor prevederi.

Referitor exclusiv la Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de Grup / entitate:

- interdicția de a efectua operațiunile prezentate în tabel se extinde și asupra membrilor familiei persoanei respective, și anume:
 - soțul/soția persoanei respective sau un alt partener echivalent soțului/soției conform legislației naționale;
 - copiii dependenți ai persoanei respective;
 - oricare altă rudă sau persoană relevantă care, la data tranzacției în discuție, a locuit timp de cel puțin un an cu persoana respectivă;
- este interzisă, întotdeauna și în orice caz, inițierea – în mod direct sau indirect - tranzacțiilor care încalcă interdicția de acoperire a riscurilor, inclusiv cele efectuate în conturile sau depozitele pentru care Persoanele care dețin funcții-cheie dețin împuterniciri;
- este obligatoriu comunicarea Departamentului Resurse Umane & Organizarea despre existența sau activarea custodiei și a conturilor de administrare la alți intermediari ce nu aparțin Grupului Intesa Sanpaolo.

Funcția de Conformitate, cu suportul Funcției de Conformitate ISP, efectuează verificări prin sondaj privind respectarea interdicției privind acoperirea riscurilor de către angajați, în contextul controalelor avute în vedere de Normele privind operațiunile personale.

Secțiunea B – Reguli pentru identificarea personalului a căror activitate au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Eximbank

Politicile de remunerare trebuie să fie specifice și aplicate proporțional rolurilor, contribuției și impactului personalului asupra profilului de risc al Băncii.

În acest scop, Eximbank identifică așa-numitele Persoane care dețin funcții-cheie la nivel de entitate și, printre acestea, indică – în baza procesului de identificare la nivel de Grup ISP – Persoanele care au un impact semnificativ de asemenea asupra profilului de risc la nivel de Grup ISP (așa-numitele Persoane care dețin funcții-cheie la nivel de Grup).

Eximbank se asigură că personalul, care se încadrează sau ar putea intra în categoria Persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel de entitate pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar, este tratat ca fiind Persoane, activitatea cărora au un impact semnificativ asupra profilului de risc.

În conformitate cu Regulamentul privind cadrul de administrare a activității băncilor 322/2018 și Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare 292/2018, Persoanele care dețin funcții-cheie la nivel de entitate includ:

1. Membrii organului executiv

Acest criteriu identifică membrii Comitetului de Management care sunt Directorul General & CEO, Prim-Vicedirectorul General și Vicedirectorul General.

2. Persoane care dețin funcții-cheie în Bancă

2.1. Contabilul șef, Directorul Financiar al Băncii:

Acest criteriu identifică Directorul Aria Financiară (Chief Financial Officer) și șeful Departamentului Contabilitate.

2.2. Șeful funcției responsabile de activitatea creditară (corporate și/sau retail) și care raportează direct unui membru al Comitetului de Management:

Acest criteriu identifică Șeful Diviziei Corporate & IMM, Șeful Diviziei Retail și Șeful Departamentului Credite.

2.3. Șeful funcției de Audit Intern:

Acest criteriu identifică Șeful Departamentului Audit Intern.

2.4. Șeful funcției de administrare a riscurilor:

Acest criteriu identifică Directorul Aria Riscurilor (Chief Risk Officer).

2.5. Șeful funcției de conformitate:

Acest criteriu identifică Șeful Departamentului Conformitate & AML.

2.6. Șefii celor mai mari sucursale ale Băncii:

Acest criteriu identifică directorul celei mai mari sucursale a Eximbank (cele mai mari sucursale ale băncii vor fi considerate acele sucursale ale căror active la data de 31 decembrie a anului de gestiune constituie mai mult de 10% din totalul activelor pe bancă)

2.7. Șeful funcției de trezorerie care raportează direct unui membru al Comitetului de Management:

Acest criteriu identifică Șeful Departamentului Trezorerie & ALM.

2.8. Șefii funcțiilor tehnologiilor informaționale, procurări și logistică, activități retail altele decât creditare (carduri, produse online), atragere sau plasare resurse financiare, la decizia Băncii în condițiile în care funcția conferă persoanelor respective o influență semnificativă asupra orientării băncii:

Acest criteriu identifică Directorul Aria Operațională (Chief Operating Officer).

Adițional criteriilor stabilite prin Regulamentele menționate mai sus, Eximbank, în conformitate cu Politicile de Remunerare și Stimulare ale Grupului ISP, a definit criterii adiționale pentru identificarea personalului suplimentar care își asumă riscuri semnificative pentru Bancă.

În deosebi, Eximbank identifică în calitate de persoane care dețin funcții-cheie la nivel de entitate:

- Membrii organelor de conducere în funcția sa de supraveghere strategică, care în Eximbank este Consiliul Băncii (Adițional 1)
- Membrii care, individual sau în calitate de membru al Comitetelor, au putere de aprobare sau veto la introducerea noilor produse. În Eximbank participanții cu drept de vot în cadrul Comitetului de Management sunt identificați ca persoane cheie conform acestui criteriu (Adițional 2).

Adițional criteriilor stabilite prin Regulamentele menționate anterior, Eximbank, în conformitate cu Regulamentul privind cadrul de administrare a activității băncilor 322/2018, a definit criterii adiționale pentru identificarea personalului, care includ orice alt angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerație cu cea a membrilor Comitetului de Management și a persoanelor care dețin funcții-cheie.

6. Dispoziții finale

Documentul intră în vigoare, după aprobarea acestuia de către Consiliul Băncii, pentru anul 2020.

Dacă una sau mai multe prevederi ale prezentului act normativ intern contravine prevederilor legislației în vigoare a Republicii Moldova, actul normativ emis / adoptat de autoritatea publică autorizată se aplică direct.

Orice nerespectare a acestui act normativ intern reprezintă un comportament greșit și este disciplinat în conformitate cu legislația în vigoare și actele normative interne ale Băncii.

Acest document va fi actualizat periodic și ori de câte ori este necesar, luând în considerare modificările legislației aplicabile și cerințele Grupului ISP.