

La stabilirea și aplicarea politicilor de remunerare totală, pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Bancii („Personalul identificat”), incluzând membrii Comitetului Directorilor, personalul care expune instituția de credit unor riscuri, personalul aferent funcțiilor de control intern și orice angajat care primește o remunerație totală ce conduce la încadrarea acestuia în aceeași categorie de remunerație cu cea a membrilor Comitetului Directorilor și a personalului care expune Banca unor riscuri, Banca respecta, de o manieră și într-o măsură corespunzătoare mărimii și organizării sale interne, precum și naturii, extinderii și complexității activităților desfășurate, următoarele principii:

1. nivelul de remunerare sa permita si sa promoveze o administrare sanatoasa si eficace a riscurilor, fara sa incurajeze asumarea de riscuri care depasesc nivelul tolerantei la risc a Bancii;
2. remuneratia variabila a coordonatorilor functiilor de administrare a riscurilor, de conformitate si de audit intern sa fie supravegheată direct de către Consiliul de Administratie;
3. in cazul in care remuneratia este corelata cu performanta, suma remuneratiei totale sa se bazeze pe o combinatie a evaluarii performantei individuale si a performantei colective, respectiv performanta unitatii operationale din care face parte angajatul, precum si pe rezultatul general al Bancii, iar la evaluarea performantei individuale trebuie sa se ia in considerare atat criteriile financiare, cat si criteriile nonfinanciare (dezvoltarea personala, conformarea cu sistemele si controalele Bancii, implicarea in strategiile de afaceri ale Bancii etc);
4. bonusul anual de performanta sa se acorde pe baza evaluarii performantei, performanta care va fi evaluata multianual conform reglementarilor interne specifice, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanta pe termen lung si că plata efectivă a componentelor remuneratiei bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care tine cont de ciclul de afaceri al Bancii și de riscurile specifice activității acesteia;
5. remuneratia variabilă totală sa nu limiteze capacitatea Bancii de a-si întări baza de capital;
6. remuneratia variabilă garantată sa aiba caracter exceptional si sa apara doar atunci când se angajează personal, fiind limitată la primul an de activitate al acestuia, si doar atunci când Banca dispune de o bază sănătoasă și solidă de capital; competenta de aprobare a remuneratiei variabile garantate revine Consiliului de Administratie;
7. componenta variabilă a remuneratiei totale (anuale) nu trebuie să depășească 100% din componenta fixă a remuneratiei totale (anuale)
8. masurarea performantei utilizate pentru a calcula componentele remuneratiei variabile sa includa o ajustare pentru riscuri curente si potentiale si sa ia in considerare costul capitalului si lichiditatea necesara;
9. in cazul aplicarii remuneratiei variabile, cel putin 50% din remuneratia variabila trebuie sa se acorde sub forma instrumentelor non-cash; Consiliul de Administratie urmeaza a analiza si stabili remuneratia variabila acordata membrilor Comitetului Directorilor, inclusiv componenta non-cash a acesteia;
10. o parte substantială si care reprezintă cel putin 40% din componenta de remuneratie variabilă, sa fie amânată pe o perioadă de 3 ani si sa fie corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia si activitățile personalului în cauză. Acesti angajati sa intre în drepturile aferente remuneratiei datorate, potrivit acordurilor de amânare, nu mai rapid decât ar intra pe o bază proportională. În cazul unei componente a remuneratiei variabile în sumă deosebit de mare (peste 100.000 Euro), cel puțin 60% din sumă sa fie amânată. Durata perioadei de amânare va fi stabilită în conformitate cu ciclul de afaceri (3 ani), natura activității, riscurile acesteia si activitățile personalului în cauză;
11. personalului identificat sa ii fie plătită sau acesta sa intre în drepturile aferente remuneratiei variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remuneratia variabilă poate fi susținută în conformitate cu situatia financiară a Bancii în ansamblu si dacă poate fi justificată în conformitate cu performanta acesteia, a structurii în care se desfășoară activitatea si a angajatului

- în cauză; acest principiu va fi inclus în acordurile de tip *malus* și *clawback* încheiate între Banca și angajații eligibili pentru bonusul de performanță;
12. personalul identificat să se oblighe, prin declarație pe proprie răspundere emisă în scris, să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau politice de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în prezenta politică și în acordurile sale de remunerație;
 13. în situația în care membrii organelor de conducere sunt eligibili pentru acordarea de stimulente corelate cu performanța Bancii, nivelul remunerării acestora trebuie să facă obiectul unor condiții relevante și obiective și nu trebuie corelat în mod excesiv cu performanța pe termen scurt a instituției de credit. Consiliul de Administrație va defini definitiv cadrul de stabilire și evaluare a obiectivelor anuale și multi-anzuale de performanță.
 14. sumele amânate nu pot fi plătite prin intermediul unei proceduri accelerate, în același timp cu încetarea contractului de muncă, cu excepția cazului în care acest contract încetează din motiv de deces.
 15. raportul dintre componentele remunerației fixe și remunerației în funcție de performanță este definit de către managementul Băncii pe baza funcțiilor unității operationale în cauză, însă fără a depăși raportul de 1:1 (remunerația variabilă nu poate depăși 100% din partea fixă a remunerației totale).
 16. dacă un angajat care face parte din personalul identificat se încadrează la schema de incentive (ca urmare a specificului postului ce presupune vânzări/colectare/executare), având în vedere că nu poate fi eligibil și pentru schema de incentive și pentru bonus anual de performanță, atunci va fi eligibil doar pentru bonus anual de performanță.

Lista "Personalului identificat" este întocmită în conformitate cu Regulamentul European 604/2014 de Direcția Resurse Umane în colaborare cu Direcția Administrarea Riscurilor, Direcția Juridică, avizată de Comitetul Directorilor și aprobată de Consiliul de Administrație. Lista este actualizată anual sau ori de câte ori este necesar.

Remunerația aferentă anului financiar 2016 pentru personalul identificat (35 persoane):

	Total remunerație 2016 (ron brut), din care:	Remunerație fixă (Ron brut)	Remunerație variabilă (ron brut)
personal identificat 2016	7.181.623	7.056.998	124.625

Plăți legate de noi angajări = 124.625 ron brut (1 persoană)

Plăți compensatorii la încetarea raporturilor de muncă = 949.294 ron brut (8 persoane, cea mai mare sumă plătită unei persoane fiind de 307.614 ron brut).

Nu au existat cazuri de remunerație amânata datorată.

Nu au existat cazuri de remunerație amânată redusă prin intermediul ajustărilor de performanță pentru membrii organului de conducere și membrii personalului identificat.

Nu au existat în 2016 membri ai organului de conducere sau membri ai personalului identificat care să beneficieze de o remunerație de 1 milion de euro sau mai mult.