

**APROBAT**

la ședința Consiliului de Administrație  
BC „EuroCreditBank” S.A.  
proces verbal nr. 02  
din data de 02.03.2026

**POLITICA**  
**privind numirea membrilor organului de**  
**conducere și a persoanelor**  
**care dețin funcții cheie în cadrul**  
**BC „EUROCREDITBANK” S.A.**

**COORDONAT**

la ședința Comitetului de Conducere  
al BC „EuroCreditBank” SA  
proces-verbal nr. 16  
din 19.02.2026

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

**CAPITOLUL I. DISPOZITII GENERALE**

- 1.1. Politica privind numirea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC "EuroCreditBank" S.A. (în continuare Politica), este elaborată în conformitate cu prevederile:
  - 1.1.1. Legea privind societățile pe acțiuni nr. 1134 din 02.04.1997;
  - 1.1.2. Legea privind activitatea băncilor nr. 202 din 06.10.2017;
  - 1.1.3. Regulamentul privind cadrul de administrare a activității băncilor nr. 322 din 20.12.2018;
  - 1.1.4. 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 nr. 292 din 29.11.2018;
  - 1.1.5. Ghidul EBA/GL/2021/06 din 02.07.2021 privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie;
  - 1.1.6. Ghidul EBA/GL/2021/05 din 02.07.2021 privind cadrul de administrare a activității;
  - 1.1.7. Statutul BC "EuroCreditBank" S.A.;
  - 1.1.8. Regulamentul Consiliului de Administrație al BC "EuroCreditBank" S.A.;
  - 1.1.9. Codul de governanță corporativă;
  - 1.1.10. Alte acte normative ale Băncii Naționale a Moldovei, precum și acte normative interne a băncii.
- 1.2. Prezenta Politică reglementează selectarea și evaluarea gradului de corespundere a candidaților pentru funcția de membru al organelor de conducere și/sau persoanelor care dețin o funcție-cheie, promovarea diversității în cadrul organului de conducere, selectarea, monitorizarea și planificarea succedării membrilor organului de conducere al BC "EuroCreditBank" S.A. (în continuare numită Bancă).
- 1.3. Politica stabilește:
  - 1.3.1. condițiile privind exigențele față de membrii organului de conducere al Băncii și/sau persoană care deține o funcție-cheie, inclusiv criteriile privind calificarea, cunoștințe, aptitudini, capacitatea de a acționa cu onestitate, integritate și gândire independentă, reputația, etc.;
  - 1.3.2. condițiile și modul de selectare a candidaților pentru alegerea sau numirea în funcția de membru al organului de conducere și/sau persoană care deține o funcție-cheie;
  - 1.3.3. condițiile și modul de evaluare a candidaților pentru alegerea sau numirea în funcția de membru al organului de conducere și/sau persoană care deține o funcție-cheie, informațiile pe care trebuie să le furnizeze băncii în vederea evaluării sale, precum și condițiile și modul de evaluare periodică a persoanelor ce exercită aceste funcții;
  - 1.3.4. condițiile de diversificare în cadrul organului de conducere în vederea recrutării membrilor organului de conducere pentru a obține o varietate de opinii și de experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și derularea unui proces de decizie solid în cadrul organului de conducere;
  - 1.3.5. condițiile de stabilire a planului de succesiune a membrilor în cadrul organului de conducere, care trebuie să asigure continuitatea procesului de decizie și să prevină, dacă este posibil, situația în care trebuie să înlocuiască prea mulți membri simultan.
- 1.4. Subiecții acestei politici sunt:
  - 1.4.1. Membrii organului de conducere al băncii:
    - a) membrii Consiliului de Administrație al Băncii;
    - b) membrii, inclusiv conducătorul Comitetului de Conducere al Băncii;
  - 1.4.2. Persoanele care dețin funcții-cheie
    - a) contabilul-șef al băncii;
    - b) conducătorul structurii responsabile de activitatea de creditare pe principalele segmente de creditare definite de bancă și care raportează direct unui membru al organului executiv;
    - c) conducătorul funcției de audit intern;
    - d) conducătorul funcției de administrare a riscurilor;
    - e) conducătorul funcției de conformitate;
    - f) conducătorilor celor mai mari sucursale ale băncii ale căror active la data de 31 decembrie a anului de gestiune constituie mai mult de 10% din totalul activelor pe bancă.
- 1.5. Prin decizia Consiliului Băncii, pot fi numite în calitate de persoane care dețin funcții-cheie:
  - 1.5.1. conducătorul structurii responsabile de activitatea de trezorerie și care raportează direct unui membru al organului executiv;

## Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

- 1.5.2. conducătorii funcțiilor responsabile de domeniul tehnologiilor informaționale, achiziții și logistică, activități retail altele decât creditare (carduri, produse online), atragere sau plasare resurse financiare, precum și de alte domenii aferente desfășurării activităților permise băncii, care raportează direct unui membru al organului executiv, la decizia băncii în condițiile în care funcția conferă persoanelor respective o influență semnificativă asupra orientării băncii conform următoarelor criterii: dacă funcția este importantă pentru buna funcționare a băncii, având în vedere profilul său de risc și modelul de afaceri; dacă funcția presupune riscuri materiale sau complexe ca parte a activităților sale; dacă funcția are nevoie de o competență dificil de înlocuit; sau dacă orice eșec în funcționarea sau eficacitatea funcției poate amenința grav interesele băncii.
- 1.6. În sensul pct. 1.4. subpct. 1.4.2. lit. f), cea/cele mai mari sucursale se vor considera sucursalele care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
- 1.6.1. activele sucursalei la data de 31 decembrie a anului de gestiune constituie mai mult de 10% din totalul activelor pe bancă;
- 1.6.2. funcția conferă persoanelor respective o influență semnificativă asupra orientării băncii potrivit evaluării realizate conform următoarelor criterii: dacă funcția este importantă pentru buna funcționare a băncii, având în vedere profilul său de risc și modelul de afaceri; dacă funcția presupune riscuri materiale sau complexe ca parte a activităților sale; dacă funcția are nevoie de o competență dificil de înlocuit; sau dacă orice eșec în funcționarea sau eficacitatea funcției poate amenința grav interesele băncii.
- 1.7. Prevederile prezentei Politici sunt aplicabile către:
- 1.7.1. Adunarea generală a acționarilor băncii;
- 1.7.2. Consiliul de Administrație al Băncii;
- 1.7.3. Comitetul de Conducere al Băncii;
- 1.7.4. Persoanele care dețin o funcție-cheie;
- 1.7.5. Comitetele specializate;
- 1.7.6. Angajații băncii;
- 1.7.7. Acționarii băncii;
- 1.7.8. Alte părți interesate.
- 1.8. Banca publică extrasul din prezenta Politică pe pagina web a băncii, în scopul asigurării informării acționarilor cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere.

## CAPITOLUL II. TERMENI ȘI DEFINIȚII

- 2.1. **Adecvare** – înseamnă măsura în care o persoană este considerată a avea o reputație bună și a avea, la nivel individual și colectiv, împreună cu alte persoane, cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile. Adevcarea se referă și la onestitatea, integritatea și gândirea independentă ale fiecărui individ, precum și la capacitatea acestuia de a dedica suficient timp pentru a-și îndeplini sarcinile.
- 2.2. **Diversitate** – înseamnă situația în care caracteristicile membrilor organului de conducere, inclusiv vârsta, genul, proveniența geografică și experiența educațională și profesională, sunt diferite într-o măsură în care se permite o varietate de opinii în cadrul organului de conducere.
- 2.3. **Formare** – îmbunătățirea aptitudinilor, cunoștințelor sau competențelor membrilor organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie, desfășurate permanent sau adhoc prin intermediul oricărei inițiative sau program.
- 2.4. **Inițiere** – pregătirea unei persoane pentru o anumită funcție ca membru al organului de conducere sau ca persoană care deține funcție-cheie desfășurată prin intermediul oricărei inițiative sau program.
- 2.5. **Membru** – înseamnă un membru propus sau numit al organului de conducere.
- 2.6. **Organ de conducere** – organele unei bănci care sunt numite în conformitate cu legislația aplicabilă și sunt împuternicite să stabilească strategia, obiectivele și orientarea generală ale băncii și care supraveghează și monitorizează procesul decizional de conducere și persoanele fizice care conduc în mod efectiv activitatea băncii. În sensul prezentei noțiuni se consideră organ de conducere a băncii, Consiliul Băncii și Comitetul de Conducere al Băncii.
- 2.7. **Persoane care dețin funcții-cheie** – membri ai personalului ale căror funcții le conferă o influență semnificativă asupra orientării băncii, însă care nu sunt membri ai organului de conducere. Printre persoanele care dețin funcții-cheie se pot număra conducătorii unor linii de activitate importante, ai sucursalelor, ai funcțiilor de suport și de control. Categoriile de persoane fizice care dețin funcții-cheie sunt determinate prin actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei.
- 2.8. **Proveniență geografică** – totalitatea regiunilor în care o persoană a locuit sau a dobândit experiență educațională ori profesională, în scopul asigurării diversității, pentru o durată cumulată de minimum 3 ani.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 2.9. **Evaluarea adecvării**- analiza efectuată de către comisia de evaluare care ulterior se expediază spre aprobare către Consiliul băncii privind corespunderea reputației, cunoștințelor, aptitudinilor și expereinței persoanei, alocării timpului suficient pentru îndeplinirea funcțiilor ce îi revin cu natura, extinderea și complexitatea activității băncii și responsabilitățile încredințate, precum și, respectării exigențelor BNM pentru a asigura o administrare pridentă și sănătoasă a băncii.
- 2.10. **Evaluarea colectivă a organului de conducere al băncii** - reprezintă o evaluare documentată a adecvării organului de conducere, din punctul de vedere al reputației, experienței, cunoștințelor, competențelor și abilităților manageriale, adecvare care este evaluată pe baza criteriilor explicate prin prezenta politic și legislație în vigoare.
- 2.11. **Comisie de evaluare** - reprezintă un organ intern colegial al Băncii, constituit în scopul analizării, evaluării și avizării setului de acte și documente supuse aprobării, inclusiv a materialelor aferente evaluărilor efectuate în conformitate cu cerințele Băncii Naționale a Moldovei (BNM). Comisia de evaluare se constituie prin ordinul Președintelui Băncii și asigură examinarea documentelor din perspectiva conformității cu cadrul legal și normativ aplicabil, a corectitudinii și completitudinii acestora, precum și a respectării cerințelor de guvernare corporativă, înaintând propuneri și recomandări către organele competente de aprobare ale Băncii.

### **CAPITOLUL III. RESPONSABILITĂȚI**

- 3.1. Responsabilitatea primară privind selectarea și evaluarea candidaților pentru alegerea sau numirea în funcția de membru al organului de conducere și/sau persoanelor care dețin funcții-cheie, precum și de evaluare și reevaluare periodică a persoanelor ce exercită aceste funcții, îi este atribuită Consiliului de Administrație.
- 3.2. Secția Resurse Umane împreună cu membrii comisiei de evaluare sunt primar responsabili de procesul identificării, selectării, numirii, colectării documentelor necesare, efectuării evaluării/reevaluării adecvării persoanelor care dețin funcții-cheie și a membrilor organului de conducere la nivel individual și colectiv, formării setului de documente și depunerii acestora în vederea obținerii aprobării de către BNM a persoanelor înaintate în funcția de membru al organului de conducere al băncii și a persoanelor care dețin funcții-cheie, îndeplinirea altor acțiuni în conformitate cu cerințele Băncii Naționale a Moldovei.
- 3.3. Comisia de evaluare perfectează proiectul evaluărilor/reevaluărilor adecvării la nivel individual pentru următoarele criterii :
  - a) Cunoștințe;
  - b) Experiență;
  - c) Aptitudini;
  - d) Alocare de timp;
  - e) Gândire independentă;
  - f) Independență (doar pentru membrii Consiliului Băncii);
  - g) Reputație;
  - h) Concluzia finală;
  - i) După caz alte criterii stabilite de legislație.
- 3.4. În scopul asigurării unei abordări complexe a criteriului Reputației, Comisia de evaluare va emite o concluzie pentru fiecare persoană supusă evaluării/reevaluării reflectată în contextul evaluării.
- 3.5. Secția Resurse Umane poate atrage în procesul de evaluare/reevaluare la nivel individual orice subdiviziune/angajat din cadrul băncii după necesitate (ex. Direcția juridică, Direcția securitate, pază și încasare, alte subdivizuni relevante care pot acorda opinii despre candidat, etc.).
- 3.6. Secția resurse umane este responsabilă de perfectarea proiectului evaluării/reevaluării adecvării la nivel colectiv a organelor de conducere, reieșind din rezultatele evaluării/reevaluării adecvării la nivel individual, dar și reieșind din setul de documente prezentat.
- 3.7. După perfectarea proiectului evaluării/reevaluării adecvării la nivel colectiv, proiectul se transmite către membrii comisiei de evaluare, pentru coordonare și completare în caz de necesitate.
- 3.8. Persoanele înaintate în funcția de membru al organului de conducere și/sau persoanele ce dețin funcții-cheie sunt obligați să prezinte Secției resurse umane în cel mult 10 zile lucrătoare de la data adresării solicitării, toate documentele, informațiile necesare conform prezentei Politici, altor reglementări interne și legislației în vigoare, precum și să informeze despre orice circumstanțe care ar putea influența evaluarea adecvării sau factori care ar împiedica obținerea aprobării de către BNM.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 3.9. Secția Resurse Umane este responsabilă de inițierea reevaluării adecvării la nivel și colectiv a membrilor organelor de conducere și persoanelor care dețin o funcție-cheie, care este efectuată nu mai puțin de odată la 2 ani sau la necesitate, în conformitate cu cerințele stabilite de legislația în vigoare și prezenta Politică.
- 3.10. Secretarul Consiliului este primar responsabil de recepționarea seturilor de documente a candidaților înaintați în funcția de membru al Consiliului Băncii în conformitate cu prezenta Politică.
- 3.11. Secretarul Consiliului după confirmarea plenitudinii setului de documente a candidaților înaintați în funcția de membru al Consiliului Băncii stabilit conform prezentei Politici, transmite prin poșta electronică setul de documente către Comisia de evaluare, în vederea executării prezentei Politici.
- 3.12. Proiectele definitivite a evaluărilor/reevaluărilor adecvării la nivel individual și/sau colectiv, realizate de subdiviziunile responsabile se transmit Secretarului Consiliului cu mențiune „PROIECT” și cu aplicarea pe acestea a semnăturilor olografe sau electronice.
- 3.13. Comisia de evaluare suplimentar la atribuțiile stabilite este responsabilă de:
  - a) identificarea și recomandarea pentru aprobare la Consiliul Băncii, candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante în cadrul, Comitetului de Conducere al Băncii și/sau a persoanelor care dețin funcții-cheie;
  - b) evaluează periodic, cel puțin odată la 2 ani, cunoștințele, abilitățile, experiența și performanța Consiliului Băncii, Comitetului de Conducere, a persoanelor ce dețin funcții-cheie, în vederea confirmării corespunderii acestora, și după caz propune un plan de măsuri în vederea conformării funcțiilor menționate la cerințele înaintate față de aceștia conform legislației și prezentei Politici;
  - c) asistă Consiliul Băncii în vederea asigurării unui plan de succesiune pe termen lung, astfel fiind asigurată numire prudentă și în timp a succesorilor pentru membrii organului de conducere.
- 3.14. Proiectele de evaluare/reevaluare sunt examinate și definitivite de Comisia de evaluare, și recomandate Consiliului Băncii spre aprobare.
- 3.15. Evaluările/reevaluările aprobate sunt semnate de Președintele Comisie de evaluare.
- 3.16. Secția Resurse Umane după finalizarea procesului de evaluare a adecvării inițiază depunerea seturilor de documente în vederea aprobării persoanei înaintate în funcția prevăzută la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. a prezentei Politici, prin intermediul Sistemului Informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare (crm.bnm.md) și interacționează cu Banca Națională a Moldovei până la finalizarea procesului de aprobare.
- 3.17. Direcția Analiză Financiară și Raportare, notifică lunar prin intermediul poștei electronice corporative Secției Resurse Umane, Direcției Conformitate și PCSBFT și Prim- Vicepreședintelui Comitetului de Conducere responsabil de activitatea business, cu privire la depășirea de către sucursalele băncii a pragului de 10% pe active din totalul activelor pe bancă, pentru a determina necesitatea înaintării spre aprobare a directorului celei mai mari sucursale ale cărei active constituie mai mult de 10% din totalul activelor pe bancă.

**CAPITOLUL IV. EVALUAREA/REEVALUAREA ADECVĂRII INDIVIDUALE A MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE**

- 4.1. Banca asigură ca membrii organului de conducere și persoanele care dețin funcții-cheie să fie adecvați, la nivel individual, evaluând sau reevaluând adecvarea acestora în conformitate cu Anexa nr. 1 la prezenta Politică.
- 4.2. Banca evaluează dacă membrii organelor de conducere și persoanele care dețin funcții-cheie:
  - 4.2.1. au o reputație suficient de bună;
  - 4.2.2. posedă cunoștințe, aptitudini și experiență suficiente pentru îndeplinirea sarcinilor lor;
  - 4.2.3. au capacitatea de a acționa cu onestitate, integritate și gândire independentă pentru a evalua în mod eficace și a pune în discuție deciziile organului de conducere în funcția sa de conducere și alte decizii relevante ale conducerii, după caz, precum și pentru a supraveghea și a monitoriza în mod eficace deciziile luate la nivelul conducerii;
  - 4.2.4. au capacitatea de a dedica suficient timp îndeplinirii funcțiilor lor în cadrul băncii.
- 4.3. Evaluarea la nivel individual a reputației, onestității, integrității, cunoștințelor, aptitudinilor și experienței persoanelor care dețin funcții-cheie să se bazeze pe aceleași criterii ca cele aplicate în cazul evaluării cerințelor corespunzătoare privind adecvarea membrilor organului de conducere. La evaluarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a experienței se iau în vedere rolul și sarcinile funcției specifice.
- 4.4. Banca monitorizează pe o bază continuă adecvarea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie pentru a identifica, în contextul oricăror date noi relevante, situațiile în care trebuie efectuată o reevaluare a adecvării acestora.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 4.5. Banca efectuează reevaluarea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie la nivel individual în următoarele cazuri:
- 4.5.1. atunci când există dubii privind adecvarea membrilor organului de conducere și/sau a persoanelor care dețin funcții-cheie;
  - 4.5.2. în cazul survenirii unui eveniment cu un impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a unei persoane care deține funcții-cheie, precum și asupra imaginii băncii, inclusiv în cazurile în care persoanele menționate nu respectă politica băncii privind conflictul de interese sau în orice alt caz, care poate afecta adecvarea membrului organului de conducere și/sau a persoanei care deține funcții-cheie;
  - 4.5.3. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității de către organul de conducere;
  - 4.5.4. atunci când există motive rezonabile de a suspecta că membrul organului de conducere sau persoana care deține funcție-cheie a săvârșit o infracțiune sau o tentativă de spălare a banilor sau de finanțare a terorismului sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de infracțiuni sau tentative în legătură cu banca, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că banca:
    - a) nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de monitorizare adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din controalele la fața locului sau de la distanță); sau
    - b) se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor sau de finanțare a terorismului; sau
    - c) și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;
  - 4.5.5. atunci când există alte cazuri care pot afecta în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere și/sau a persoanei care deține funcții-cheie.
- 4.6. În cazul în care, ca urmare a reevaluării, se concluzionează că o persoană nu mai este adecvată pentru funcția exercitată și nu se respectă alte cerințe BNM, Consiliul Băncii ia măsurile de rigoare pentru a remedia situația în timp util. După adoptarea de către Consiliul Băncii, secția resurse umane va informa BNM, fără întârziere, cu privire la orice necorespondere pentru funcția exercitată, identificată în privința oricărui membru al organului de conducere și/sau oricărei persoane care deține funcție-cheie, precum și despre măsurile luate sau care se preconizează a fi luate pentru a remedia situația și calendarul de punere în aplicare a acestor măsuri.
- 4.7. Măsurile stabilite la pct. 4.6. sunt selectate în funcție de circumstanțele concrete ale cazului și includ, cel puțin, una dintre următoarele:
- a) înlocuirea unor membri ai organului de conducere și/sau a unor persoane care dețin funcții-cheie;
  - b) instruirii și/sau formarea profesională a unor membri ai organului de conducere și/sau a unor persoane care dețin funcții-cheie;
  - c) măsuri de soluționare a conflictelor de interese.
- 4.8. Evaluarea/reevaluarea va cuprinde concluzia finală privind corespunderea persoanei criteriilor stabilite de legislație.
- 4.9. Candidatul la funcția de membru al organului de conducere și/sau persoana care deține funcție-cheie este obligat să notifice banca despre orice schimbare importantă care afectează conformarea cu cerințele înaintate de Banca Națională a Moldovei prin regulamentele sale.

**CAPITOLUL V. EVALUAREA/REEVALUAREA ADECVĂRII MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE LA NIVEL COLECTIV**

- 5.1. Banca se asigură în permanență că organul de conducere posedă la nivel colectiv cunoștințe, aptitudini și experiență adecvate pentru a putea înțelege activitățile băncii, inclusiv riscurile principale, evaluând sau reevaluând adecvarea acestora în conformitate cu Anexa nr. 2 la prezenta Politică, în special atunci când apar modificări semnificative la nivelul componenței organului de conducere, inclusiv:
- 5.1.1. atunci când numesc membri noi ai organului de conducere;
  - 5.1.2. atunci când sunt numiți din nou membri ai organului de conducere, dacă cerințele funcției s-au schimbat sau dacă membrul respectiv este numit într-o funcție diferită în cadrul organului de conducere.
- 5.2. Banca efectuează reevaluarea membrilor organului de conducere la nivel colectiv în următoarele cazuri:
- 5.2.1. atunci când există dubii privind adecvarea la nivel colectiv a membrilor organului de conducere;
  - 5.2.2. ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 5.2.3. atunci când se produce o schimbare semnificativă a modelului de afaceri al băncii, a apetitului la risc sau a strategiei privind administrarea riscurilor băncii ori a structurii la nivel individual sau la nivel de grup;
- 5.2.4. atunci când există motive rezonabile de a suspecta că membrii organului de conducere au săvârșit o infracțiune sau o tentativă de spălare a banilor sau de finanțare a terorismului sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de infracțiuni sau tentative în legătură cu banca, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că banca:
- nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de supraveghere adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din verificările la fața locului sau de la distanță); sau
  - se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor sau de finanțarea terorismului; sau
  - și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;
- 5.2.5. În orice alt caz, care poate afecta în mod semnificativ gradul de adecvare a organului de conducere la nivel colectiv.
- 5.3. La reevaluarea adecvării, la nivel colectiv, se va concentra asupra evaluării schimbărilor relevante produse la nivelul activităților economice, strategiilor privind administrarea riscurilor și profilului de risc al acesteia, precum și pe repartizarea sarcinilor în cadrul organului de conducere, ținând cont de cunoștințele, aptitudinile și experiența organului de conducere, necesare la nivel colectiv.
- 5.4. În cazul în care, ca urmare a reevaluării Consiliul Băncii concluzionează că organul de conducere nu este adecvat la nivel colectiv, acesta va lua măsurile de rigoare pentru a remedia situația în timp util. După adoptarea de către Consiliul Băncii, secția resurse umane va informa BNM, cu privire la orice necorespondență a organului de conducere la nivel colectiv, precum și despre măsurile luate sau cele preconizate pentru a remedia situația și calendarul de punere în aplicare a acestora.
- 5.5. Măsurile stabilite la pct. 5.4. sunt selectate în funcție de circumstanțele concrete ale cazului și includ, cel puțin, una dintre următoarele:
- redistribuirea responsabilităților între membrii organului de conducere;
  - instruiri pentru organul de conducere pentru a asigura adecvarea individuală și la nivel colectiv a organului de conducere;
  - înlocuirea unor membri ai organului de conducere;
  - măsuri de atenuare a conflictelor de interese.
- 5.6. Evaluarea/reevaluarea la nivel colectiv va cuprinde concluzia finală privind corespunderea organului de conducere al băncii cerințelor stabilite de legislație.

**CAPITOLUL VI. SELECTAREA ȘI EVALUAREA ADECVĂRII CANDIDAȚILOR PENTRU FUNCȚIA DE MEMBRU AL CONSILIULUI BĂNCII LA NIVEL INDIVIDUAL ȘI COLECTIV**

- 6.1. Consiliul de Administrație al Băncii identifică și recomandă, inclusiv din rândul membrilor propuși de acționari, candidaturile pentru funcția de membru al Consiliului de Administrație al Băncii pentru a fi supuse procedurii de alegere la Adunarea generală a acționarilor.
- 6.2. În conformitate cu prevederile Regulamentului privind asigurarea transparenței structurii acționarilor BC EuroCreditBank SA, acționarii care dețin cel puțin 5% din acțiunile cu drept de vot ale băncii, sunt în drept nu mai târziu de 30 de zile până la data Adunării generale ordinare anuale desfășurate cu prezența acționarilor sau prin mijloace electronice și nu mai târziu de 50 de zile până la data Adunării generale ordinare desfășurate prin corespondență sau sub formă mixtă, să depună cerere cu privire la propunerea de candidați pentru funcțiile de membri ai Consiliului de Administrație al Băncii, cu prezentarea setului de documente stabilit în Anexa nr. 3 la prezenta Politică.
- 6.3. Candidații pentru funcția de membru al Consiliului Băncii sunt identificați și recomandați de Acționari, ulterior candidații urmează să prezinte setul de documente conform Anexei nr. 3 la prezenta Politică, pe suport de hârtie la sediul central al băncii situat la adresa: str. Ismail 33, mun. Chișinău, Republica Moldova sau în format electronic la adresa electronică oficială de e-mail: [info@ecb.md](mailto:info@ecb.md).
- 6.4. Setul de documente prezentat în format electronic trebuie să conțină documente electronice așa cum sunt definite de Legea privind identificarea electronică și serviciile de încredere nr. 124 din 19.05.2022.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 6.5. Seturile de documente recepționate sunt înregistrate în sistemul informațional cu atribuirea numărului de înregistrare de către secția secretariat.
- 6.6. Secretarul consiliului, conform pct. 3.14. din prezenta Politică stabilește plenitudinea setului de documente conform Anexei nr. 3, în cazul în care se constată lipsa documentelor sau a semnăturilor, prin intermediul poștei electronice informează candidatul despre neconformitățile identificate, cu mențiunea: „În cazul neprezentării documentelor în termenul solicitat, în conformitate cu prevederile Politicii privind numirea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC ”EuroCreditBank” S.A. banca va înceta procedura de examinare a cererii.”.
- 6.7. Candidatul urmează să înlăture neconformitățile în termen de cel mult 3 zile de la data informării de către bancă, prin prezentarea documentelor prin aceeași modalitate prin care a fost depus setul de documente inițial. Dacă documentele sunt prezentate în afara termenului limită stabilit de pct. 6.2. din prezenta Politică, banca informează acționarul și/sau candidatul prin scrisoare oficială despre imposibilitatea acceptării documentelor, dar și despre faptul că cererea depusă anterior a fost incompletă, fapt ce a generat imposibilitatea stabilirii adecvării candidatului la nivel individual și/sau colectiv, procedura de examinare a cererii fiind încetată.
- 6.8. După confirmarea plenitudinii setului de documente depus, banca purcede la acțiunile necesare pentru evaluarea adecvării la nivel individual a candidaților la funcția de membru al Consiliului de Administrație al Băncii, conform cerințelor prezentei Politici și 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 nr. 292/2018.
- 6.9. Evaluarea adecvării la nivel individual și colectiv a candidaților înaintați la funcția de membru al Consiliului Băncii se realizează înainte de a fi examinată în cadrul ședinței Consiliului de Administrație al Băncii pentru propunerea de a fi înscris în ordinea de zi a Adunării generale a acționarilor (lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la Adunarea generală a acționarilor).
- 6.10. Evaluările cu privire la adecvare trebuie să țină cont de toate aspectele relevante și disponibile pentru evaluări. Banca trebuie să aibă în vedere riscurile, inclusiv riscul reputațional, care apar în eventualitatea în care sunt identificate deficiențe care afectează adecvarea individuală sau colectivă a membrilor Consiliului de Administrație al Băncii.
- 6.11. Evaluarea adecvării la nivel colectiv este realizată ulterior sau concomitent examinării și aprobării evaluărilor adecvării la nivel individual. În așa mod Consiliul Băncii deja are o concluzie definitivă formulată cu privire la adecvarea membrilor la nivel individual și purcede la procesul de evaluare a adecvării la nivel colectiv.
- 6.12. Banca evaluează adecvarea la nivel colectiv a Consiliului de Administrație al Băncii, folosind matricea adecvării inclusă în Anexa nr.2 la prezenta Politică.
- 6.13. Evaluarea adecvării la nivel colectiv trebuie să cuprindă diferite tipuri de componente alternative ale Consiliului de Administrație al Băncii reieșind din numărul candidaților înaintați pentru a fi supuși votului la Adunarea generală a acționarilor.
- 6.14. Componentele alternative vor fi formate, reieșind din expertiza, experiența relevantă, meritele profesionale, reputația, independența, contextul educațional, gen, vârstă, proveniența geografică, diversitatea de expertiză, în special în condițiile în care membrii Consiliului de Administrație urmează să fie membri/președinți ai Comitetelor specializate (audit și riscuri).
- 6.15. La formarea componentelor alternative, se va ține cont inclusiv de teoria probabilității, cota deținută de acționarii care au înaintat candidații și probabilitatea suficienței numărului de voturi pentru a fi acordate propriilor candidați, dar și experiența anterioară de alegere a membrilor Consiliului de Administrație al Băncii de către acționari în cadrul Adunărilor generale a acționarilor.
- 6.16. La evaluarea adecvării la nivel colectiv a Consiliului de Administrație al Băncii, banca va ține cont de rezultatele evaluării adecvării la nivel individual a membrului din cadrul organului de conducere și invers. Punctele slabe identificate la nivelul componentei de ansamblu a organului de conducere sau a comitetelor acestuia nu trebuie să conducă neapărat la concluzia că un anumit membru nu este apt din punct de vedere individual.
- 6.17. Banca asigură acționarii cu acces deplin la informații relevante aferente adecvării candidaților înaintați la funcția de membru al Consiliului de Administrație al Băncii, înaintați pentru a fi aleși de către Adunarea generală a acționarilor. Informațiile oferite acționarilor să permită acționarilor să ia decizii în cunoștință de cauză și să abordeze orice deficiențe de la nivelul componentei organului de conducere sau al membrilor individuali ai acestuia.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

6.18. La alegerea membrilor Consiliului de Administrație al Băncii realizată prin votul acționarilor, banca se asigură că acționarii sunt informați despre necesitatea asigurării echilibrului de gen în Consiliul de Administrație al Băncii. În acest sens Președintele Adunării generale a acționarilor, până la inițierea procesului de alegere comunică acționarilor toate informațiile relevante, în special cele ce țin de obligația de a forma o componentă a Consiliului în care cel puțin 1/3 din membri sunt independenți și a necesității asigurării unui nivel adecvat de diversitate.

**CAPITOLUL VII. CRITERIILE DE EVALUARE A ADECVĂRII MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE ȘI PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE****7.1. CUNOȘTINȚE, EXPERIENȚĂ ȘI APTITUDINI ADECVATE**

7.1.1. Membrii organului de conducere și persoanele care dețin funcții-cheie trebuie să înțeleagă în mod clar cadrul de administrare a activității băncii, să dispună de capacitatea de a contribui la implementarea unei culturi, a unor valori corporative și a unui comportament la un nivel corespunzător în cadrul organului de conducere și în cadrul băncii.

7.1.2. La evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și a experienței la un nivel adecvat se ține cont de:

- a) rolul și sarcinile funcției și capacitățile necesare;
- b) cunoștințele și aptitudinile dobândite prin studii, formare și practică;
- c) experiența practică și profesională dobândită în funcții anterioare; și
- d) cunoștințele și aptitudinile dobândite și demonstrate prin conduita profesională.

7.1.3. Se va considera că persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie dispune de cunoștințe adecvate naturii, extinderii și complexității activității băncii și responsabilităților încredințate, pentru a asigura o administrare prudentă și sănătoasă a băncii, în cazul în care are cel puțin studii superioare în științe economice, drept, sau științe exacte (inclusiv la specialitățile contabilitate, marketing și logistică, business și administrare, finanțe și bănci, economie mondială și relații economice internaționale, statistică și previziune economică, cibernetică și informatică economică, merceologie și comerț, fizică, matematică, inginerie, informatică), precum și inițiere, după caz, prin programul de inițiere și de formare, relevante funcției.

7.1.4. În dependență de funcția pentru care persoana candidează sau pentru care a fost selectată, se vor lua în considerare următoarele aspecte, după cum urmează:

- 1) pentru funcția de membru al consiliului - studii superioare în orice domeniu, cu condiția că majoritatea membrilor dispun de studii superioare în domeniul științelor economice, exacte și/sau drept;
- 2) pentru funcțiile de membru al organului executiv - studii superioare în domeniul științelor economice, științelor exacte sau drept, cu condiția că majoritatea membrilor dispun de studii superioare în domeniul științelor economice;
- 3) pentru funcția de conducător al funcției de audit intern - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau auditului;
- 4) pentru funcția de administrare a riscurilor - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau exacte;
- 5) pentru funcția de conducător al funcției de conformitate - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau drept;
- 6) pentru funcțiile de contabil-șef al băncii, director financiar al băncii - studii superioare în domeniul științelor economice, cu participarea la cursuri de instruire și/sau perfecționare în domeniul contabilității;
- 7) pentru funcțiile de conducător al structurilor responsabile de activitatea de creditare, trezorerie - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau exacte;
- 8) pentru funcțiile de conducător al celor mai mari sucursale ale băncii - studii superioare în domeniul științelor economice, științelor exacte sau drept;
- 9) pentru conducătorii funcțiilor responsabile de domeniul tehnologiilor informaționale, achiziții și logistică, activități retail altele decât creditare (carduri, produse online), atragere sau plasare resurse financiare - studii superioare în domeniul relevant funcției la care este înaintată persoana.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 7.1.5. Se acceptă studiile, cu o durată de cel puțin 6 luni, în domeniul științelor economice efectuate la organizațiile internaționale, băncile de dezvoltare multilaterale sau la instituțiile financiar-bancare internaționale și/sau calificările internaționale general acceptate în domeniul economic ori studii în alte domenii, dacă aceste cunoștințe sunt relevante pentru funcția ce urmează a fi ocupată sau pentru responsabilitățile încredințate în cadrul băncii cu condiția că persoana respectivă deține studii superioare în orice domeniu.
- 7.1.6. În cazul în care persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere și/sau persoană care deține o funcție-cheie, deține studii superioare în alte domenii decât cele stabilite pentru exercitarea funcției la care este înaintată, dar dispune de experiență, care depășește, cel puțin cu 2 ani, cerința de experiență aferentă funcției pentru care persoana este înaintată, se va considera că persoana deține cunoștințe adecvate.
- 7.1.7. Membrul organului de conducere, identificat ca fiind responsabil de asigurarea conformității politicilor și procedurilor băncii cu cerințele legale privind prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, trebuie să aibă cunoștințele și experiența în ceea ce privește politicile, mecanismele de control și procedurile privind combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și identificarea și evaluarea riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului. Persoana respectivă trebuie să dea dovadă de o bună înțelegere a măsurii în care modelul de afaceri al băncii este expus riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului.
- 7.1.8. Se consideră că persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie, corespunde criteriului de experiență, dacă demonstrează că dispune, în perioada ultimilor 10 ani, de experiență adecvată naturii, extinderii și complexității activității băncii și responsabilităților încredințate, pentru a asigura o administrare prudentă și sănătoasă a băncii, având în vedere pozițiile anterioare și durata exercitării acestora, responsabilitățile deținute, numărul de subordonați, natura și complexitatea activităților efectuate, care vor fi luate în considerare la evaluarea persoanei conform acestui criteriu, în funcție de relevanța experienței dobândite pentru funcția la care este înaintată persoana, după cum urmează:
- 1) pentru funcția de membru al consiliului băncii - experiență de cel puțin 3 ani, cumulativ, în una din funcțiile menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. și/sau în funcții similare și/sau în poziții academice (personal științifico-didactic) în domeniul științelor economice sau drept;
  - 2) pentru funcția de conducător al organului executiv - experiență de cel puțin 6 ani în domeniul activităților financiare, dintre care cel puțin 4 ani în calitate de șef de subdiviziune și/sau în funcție de membru al organului executiv în cadrul unei bănci;
  - 3) pentru funcțiile de membru al organului executiv - experiență de cel puțin 5 ani în domeniul activităților financiare și/sau efectuării auditului în entitățile din sectorul financiar, dintre care cel puțin 3 ani în calitate de șef sau șef adjunct de subdiviziune în cadrul unei bănci și/sau în funcția de membru al organului executiv sau funcții similare acesteia în entitățile din sectorul financiar și/sau în cadrul entităților de audit;
  - 4) pentru funcția de conducător a celor mai mari sucursale ale băncii - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul activităților financiare în cadrul entităților din sectorul financiar din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni și/sau experiență managerială;
  - 5) pentru funcția de conducător al funcției de audit intern - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul efectuării auditului, exercitarea funcțiilor de control intern, gestionarea unor procese financiare, efectuarea controalelor și/sau întocmirea situațiilor financiare în entitățile din sectorul financiar din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni antrenate în desfășurarea a astfel de activități și/sau experiență managerială;
  - 6) pentru funcția de conducător al funcției de administrare a riscurilor - experiență în cadrul unei entități din sectorul financiar, de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată, dintre care cel puțin 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni și/sau experiență managerială;
  - 7) pentru funcția de conducător al funcției de conformitate - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul financiar, drept și/sau efectuării auditului a unei entități din sectorul financiar;
  - 8) pentru funcțiile de contabil-șef al băncii, director financiar al băncii - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul efectuării auditului, evidenței contabile și/sau întocmirii situațiilor financiare, din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni antrenate în desfășurarea a astfel de activități și/sau experiență managerială;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 9) pentru funcțiile de conducător al structurilor responsabile de activitatea de creditare - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată, dintre care cel puțin 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al subdiviziunii unei entități din sectorul financiar;
- 10) pentru funcțiile de conducător al structurii responsabile de activitatea de trezorerie - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată;
- 11) pentru funcțiile responsabile de domeniul tehnologiilor informaționale, achiziții și logistică, activități retail altele decât creditare (carduri, produse online), atragere sau plasare resurse financiare (la discreția băncii) - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției.
- 7.1.9. Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație al Băncii trebuie să fie persoane care dispun de experiență cel puțin de 3 ani în una din funcțiile menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. sau în funcții similare celor menționate în entitățile din sectorul financiar.
- 7.1.10. Majoritatea membrilor organului executiv al băncii trebuie să fie persoane care dispun de experiență cel puțin de 5 ani în domeniul activităților permise băncilor.
- 7.1.11. La evaluarea aptitudinilor membrului organului de conducere al băncii sau ale persoanei care deține o funcție-cheie, se va ține cont de lista aptitudinilor relevante prevăzute în Regulamentul nr. 292/2018, luând în considerare atribuțiile pe care le va îndeplini persoana în funcția pentru care este înaintată sau pe care o deține.
- 7.1.12. Componenta organului de conducere trebuie să reflecte cunoștințele, aptitudinile și experiența necesare pentru îndeplinirea responsabilităților sale. Aceasta include faptul că organul de conducere are, la nivel colectiv, o înțelegere corespunzătoare a acelor domenii pentru care membrii răspund solidar, precum și aptitudinile pentru a administra și a supraveghea în mod eficace domeniile de activitate ale băncii în conformitate cu responsabilitățile stabilite în legislație și actele normative interne.
- 7.1.13. Organul de conducere în funcția sa de conducere și supraveghere trebuie să aibă, la nivel colectiv, un nivel ridicat de aptitudini de conducere, suficiente pentru a-și organiza sarcinile cu eficacitate și a putea înțelege și pune în discuție practicile de conducere aplicate și deciziile luate de organul de conducere în funcția sa de conducere.
- 7.2. REPUTAȚIE, ONESTITATE ȘI INTEGRITATE**
- 7.2.1. Se consideră că un membru al organului de conducere/ persoană care deține funcție-cheie are o bună reputație dacă dă dovadă de onestitate și integritate dacă nu există motive obiective și demonstrabile care să sugereze contrariul, în special ținându-se cont de informațiile disponibile.
- 7.2.2. În scopul evaluării reputației se vor examina, în măsura în care prezintă relevanță, cel puțin următoarele circumstanțe și/sau situații din ultimii 10 ani:
- 1)condamnări sau aflarea sub urmărire penală, în special pentru infracțiuni contra patrimoniului, infracțiuni economice, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, infracțiuni de corupție, infracțiuni în sfera publică, contra justiției, contra securității publice și a ordinii publice, infracțiuni informatice și infracțiuni în domeniul comunicațiilor electronice;
  - 2) constatări și măsuri relevante, actuale sau anterioare, adoptate de către un organ de reglementare sau profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile desfășurate pe piețele financiare și de capital.
- 7.2.3. Pentru persoanele înaintate în funcția menționată la pct. 1.4 și/sau pct. 1.5. conform criteriului de reputație, onestitate și integritate, sunt luate în considerație, în măsura în care prezintă relevanță, cel puțin următoarele situații sau circumstanțe din ultimii 10 ani inclusiv în cazul în care persoana dată în această perioadă a obținut/deținut aprobarea/confirmarea/numirea/permisiunea pentru îndeplinirea uneia dintre funcțiile menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5., în virtutea unui act normativ sau a unui act permisiv, emis de Banca Națională a Moldovei/o autoritate de supraveghere a sectorului financiar:
- 1) existența dovezilor că persoana nu a fost transparentă, deschisă și cooperantă cu autoritățile de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate;
  - 2) persoanei i s-a refuzat o autorizație (aprobare, permisiune, confirmare) de către o autoritate de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate;
  - 3) persoana a exercitat, fără autorizația autorității de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate, o funcție care potrivit dispozițiilor legale aplicabile era prevăzută obligativitatea obținerii unei astfel de autorizații;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 4) în exercitarea funcției menționate la pct.1.4. și/sau pct.1.5. sau a unei funcții similare în cadrul unei persoane juridice sau a unei sucursale a acesteia, care se află sub supravegherea unei autorități competente privind sectorul financiar din Republica Moldova sau din străinătate, persoana nu și-a îndeplinit responsabilitățile decurgând din această calitate sau a participat la adoptarea și/sau aplicarea unor decizii privind activitatea acesteia, prin care s-a urmărit satisfacerea unor interese individuale ori de grup, care erau în detrimentul respectivei persoane juridice;
  - 5) persoana juridică în cadrul căreia persoana exercită sau a exercitat funcția de membru al consiliului sau al organului executiv ori la care exercită sau a exercitat controlul, înregistrează și/sau a înregistrat o performanță financiară negativă care nu este generată de factori obiectivi sau externi, ținând cont în special de procedurile de reorganizare, faliment și lichidare în cazul în care persoana a contribuit la situația care a condus la aceste proceduri;
  - 6) persoana juridică sau sucursala acesteia, care se află sub supravegherea unei autorități de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova sau din străinătate, în cadrul căreia persoana exercită sau a exercitat funcția de membru al consiliului și/sau membru al organului executiv ori la care are sau a avut o deținere calificată în capital, se află/s-a aflat în una din următoarele situații:
    - a) face/a făcut obiectul unor sancțiuni și/sau măsuri sancționatoare; și/sau
    - b) sunt/au fost aplicate măsuri de rezoluție de către autoritatea de rezoluție;
  - 7) existența unor procese civile, proceduri administrative sau penale, investiții sau expuneri mari compromise, împrumuturi retrase, datoriile expirate, în cazul în care acestea au/au avut un impact negativ semnificativ asupra solidității financiare a persoanei înaintate în funcție sau asupra persoanelor juridice controlate de aceasta sau în care persoana este parte în asocieri în participație (într-o entitate asociată) sau persoana juridică în care aceasta deține funcția de membru al organului de conducere;
  - 8) existența rapoartelor auditului intern în cazul în care conțin concluzii privind activitatea necorespunzătoare a persoanei înaintate și/sau a rapoartelor auditului extern în cadrul persoanelor juridice sau sucursalelor acestora care se află sub supravegherea unei autorități competente privind sectorul financiar din Republica Moldova sau din străinătate;
  - 9) persoana a purtat răspundere pentru apariția problemelor financiare și administrative la locurile anterioare de muncă în cadrul persoanelor juridice sau sucursalelor acestora care se află sub supravegherea unei autorități competente privind sectorul financiar din Republica Moldova sau din străinătate, fapt documentat prin:
  - 10) aplicarea față de această persoană a sancțiunilor disciplinare, în cazul în care termenul de validitate a acestora nu a expirat;
  - 11) aplicarea de către o autoritate a sancțiunilor sub formă de amendă ori de privare de dreptul de a ocupa o anumită funcție sau de a desfășura o anumită activitate ori sub formă de arest contravențional, obligare la repararea prejudiciilor materiale;
  - 12) persoanei i s-a retras de către Banca Națională a Moldovei sau de către o altă autoritate de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova și/sau din străinătate aprobarea acordată pentru exercitarea uneia din funcțiile menționate la pct.1.4. și/sau pct.1.5.
- 7.3. GÂNDIREA INDEPENDENTĂ**
- 7.3.1. În sensul prezentei politici „gândire independentă” constituie un model de comportament afișat în special în timpul discuțiilor și la luarea deciziilor în cadrul organului de conducere și este impusă fiecărui membru al organului de conducere, indiferent dacă membrul este considerat „a fi independent” în conformitate cu pct.7.4.
  - 7.3.2. Toți membrii organului de conducere trebuie să se implice în mod activ în sarcinile lor și trebuie să aibă capacitatea de a lua propriile decizii și de a emite raționamente și decizii solide, obiective și independente în exercitarea funcțiilor și responsabilităților lor.
  - 7.3.3. La evaluarea „gândirii independente” se determină dacă membrii organului de conducere sunt supuși unor conflicte de interese care ar putea afecta capacitatea acestora de a-și exercita atribuțiile în mod independent și obiectiv, precum și dacă dispun de abilitățile comportamentale necesare., și anume:
    - 1) curaj, convingere și tărie pentru a evalua și a pune în discuție în mod eficace deciziile propuse ale altor membri ai organului de conducere;
    - 2) capacitatea de a adresa întrebări membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere;
    - 3) capacitatea de a nu fi influențat/ă de „gândirea de grup”, adică de opiniile celorlalți membri fără realizarea de analize proprii aferente subiectului abordat.

## **Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

Totodată, trebuie să ia în considerare faptul că pot apărea conflicte de interese nu doar ca urmare a relațiilor personale sau profesionale actuale, ci și ca urmare a relațiilor personale sau profesionale din trecut.

7.3.4. În scopul constatării dacă persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere al băncii dispune de o gândire independentă, se evaluează dacă persoana dispune sau nu de competențele comportamentale necesare și dacă se află sau nu în situațiile care ar putea genera conflicte de interese reale sau potențiale, având în vedere următoarele criterii:

- 1) interese economice (de exemplu, acțiuni, alte drepturi de proprietate și apartenențe, participații și alte interese economice, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de instituție unei societăți deținute de membrii organului de conducere);
- 2) relații personale sau profesionale cu proprietarii de dețineri calificate în cadrul instituției;
- 3) relații personale sau profesionale cu angajații instituției sau entităților din perimetrul de consolidare prudențială (de exemplu, relațiile familiale apropiate);
- 4) alte posturi și posturi anterioare din trecutul apropiat (de exemplu, din ultimii cinci ani);
- 5) relații personale sau profesionale cu părți interesate externe relevante (de exemplu, asocierea cu furnizori, firme de consultanță sau alți furnizori de servicii importanți);
- 6) apartenența la un organism sau deținerea în proprietate a unui organism sau a unei entități având conflicte de interese;
- 7) influența politică sau relațiile politice.

7.3.5. La evaluarea „gândirii independente” se ține cont de comportamentul din trecut și din prezent al acestuia, în special în cadrul băncii a membrului organului de conducere.

7.3.6. Calitatea de acționar sau fondator/administrator al unei persoane juridice, care deține conturi, credite sau care apelează la alte servicii ale băncii, nu trebuie considerată în sine ca afectând gândirea independentă a unui membru al organului de conducere al băncii.

### **7.4. INDEPENDENȚA**

7.4.1. În sensul prezentei politici „a fi independent” înseamnă că membrul Consiliului Băncii nu are nicio relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu banca, acționarii, deținătorii indirecti sau conducerea băncii, care ar putea să influențeze obiectivul și judecata echilibrată ale membrului și să reducă capacitatea acestuia de a lua decizii în mod independent. Membrul consiliului băncii nu poate cumula calitatea de membru în Consiliul de Adminstrare a Băncii cu cea de salariat al BC „EuroCreditBank” S.A. sau al altei bănci.

7.4.2. Membrii Consiliului trebuie să participe în mod activ în activitatea băncii și trebuie să fie capabili să ia decizii și să facă propriile raționamente care să fie solide, obiective și independente. Consiliul trebuie să fie alcătuit dintr-un număr suficient de membri independenți, dar nu mai puțin de 1/3 din totalul membrilor aleși în Consiliu.

7.4.3. Un membru al Consiliului Băncii este considerat ca „fiind neindependent” în următoarele cazuri:

- 1) deține sau a deținut în ultimii 5 ani, un mandat de membru al organului de conducere în bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția unei poziții de membru independent al organului de conducere în bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială;
- 2) are o deținere directă/indirectă în cadrul băncii în mărime de cel puțin 5% din capitalul acesteia sau reprezintă interesele unui deținător de o astfel de deținere;
- 3) are o relație financiară sau economică semnificativă cu banca (mai mult de 5% din fondurile proprii ale băncii);
- 4) este un angajat sau se află în alte relații similare cu un deținător de deținere în bancă în mărime de cel puțin 5% din capitalul acesteia;
- 5) este angajat de orice entitate din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite următoarele două condiții:
  - a) nu aparține unui astfel de nivel ierarhic, care răspunde direct doar față de organul de conducere al băncii/un membru al organului de conducere;
  - b) a fost ales ca membru al consiliului băncii în contextul unui sistem de reprezentare a angajaților cu asigurarea unei protecții adecvate împotriva demiterii abuzive și a altor forme de tratament injust;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 6) a fost angajat, în perioada ultimului an calendaristic, într-o funcție la un astfel de nivel ierarhic în cadrul unei bănci sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, care răspunde direct doar față de organul de conducere;
  - 7) a fost, în ultimul an calendaristic, o persoană cu funcții de răspundere, conducător și/sau membru al organelor de conducere într-o entitate de consultanță profesională, un auditor extern sau un consultant important pentru bancă sau pentru o altă entitate din perimetrul de consolidare prudențială sau, în alte situații, un angajat implicat în mod substanțial în serviciul oferit;
  - 8) este sau a fost în ultimul an un furnizor semnificativ (a furnizat bunuri sau servicii în valoare de peste 5% din activele băncii) sau un client important al băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, ori a avut o altă relație de afaceri importantă sau este un angajat implicat în mod substanțial, în alte condiții, în mod direct sau indirect, cu un furnizor, client sau entitate comercială care are o relație de afaceri importantă cu banca;
  - 9) primește, suplimentar față de remunerația pentru rolul său și remunerația pentru post, conform subpct. 5 comisioane sau alte beneficii semnificative din partea băncii sau a unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială;
  - 10) a acționat ca membru independent în organul de conducere în cadrul băncii ultimii 12 ani consecutivi;
  - 11) este soțul/soția, rudă de gradul I sau II al unui membru al organului de conducere al băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, sau a persoanei aflate într-una din situațiile menționate la subpct. 1-10.
- 7.4.4. Încadrarea în una sau mai multe din situațiile prevăzute la pct. 7.4.3. nu poate califica în mod automat un membru ca „fiind neindependent”. În cazul în care, un membru se încadrează într-una sau mai multe din situațiile prevăzute la pct. 7.4.3., banca este în drept să califice că membrul trebuie considerat ca fiind independent, dacă în rezultatul unei evaluări complexe dispune de motive argumentate (justificate) cu privire la capacitatea membrului de a-și exercita atribuțiile într-o manieră obiectivă și echilibrată pentru a lua decizii în mod independent și dacă argumentele (justificările) prezentate Băncii Naționale a Moldovei au fost acceptate de aceasta.
- 7.4.5. În sensul pct. 7.4.3. în procesul de evaluare se are în vedere faptul că a fi acționar al băncii, a avea conturi, credite ori a utiliza alte servicii ale băncii, nu trebuie să conducă la situația în care membrul este considerat non-independent dacă se menține într-un prag de „minimis” adecvat. Astfel de relații sunt luate în considerare în gestionarea conflictelor de interese conform Politicii privind conflictele de interes.
- 7.4.6. În cadrul responsabilității generale a Consiliului, membrii independenți trebuie să joace un rol esențial în sporirea eficacității verificărilor și în asigurarea echilibrelor în cadrul băncii prin îmbunătățirea acțiunii de supraveghere a procesului de luare a deciziilor, precum și în asigurarea faptului că:
- 1) interesele tuturor părților interesate, inclusiv ale acționarilor cu dețineri inferioare celor calificate, sunt luate în considerare în mod corespunzător în discuțiile și deciziile luate la nivelul organului de conducere;
  - 2) nicio persoană sau grup redus de membri nu domină procesul de luare a deciziilor;
  - 3) conflictele de interese dintre bancă și părțile interesate externe, inclusiv clienți, sunt gestionate în mod corespunzător.
- 7.4.7 Pentru a asigura veridicitatea datelor furnizate cu privire la independența membrilor Consiliului, aceștea au obligația să reconfirme anual independența sa, prin depunerea declarației anuale pînă la data de 31 decembrie a anului curent de gestiune.
- 7.4.8 Secretarul Consiliului centralizează declarațiile recepționate și pregătește o notă informativă cu privire la evaluarea independenței. Consiliul Băncii examinează și aprobă evaluarea, pronunțându-se asupra statutului de independență al fiecărui membru.
- 7.5. ALOCARE DE TIMP**
- 7.5.1. Banca evaluează dacă un membru al organului de conducere poate să dedice suficient timp pentru a-și îndeplini funcțiile și responsabilitățile, inclusiv să înțeleagă activitatea băncii, principalele sale riscuri și implicațiile activității, precum și strategia privind administrarea riscurilor.
- 7.5.2. În cadrul procesului de evaluare, urmează a se stabili dacă membrul organului de conducere alocă timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor ce îi revin, inclusiv în cazul în care acesta preia un mandat suplimentar sau ca urmare a alocării de noi responsabilități în cadrul exercitării funcției. În cadrul evaluării respective, se examinează dacă preluarea unui nou mandat nu va afecta negativ exercitarea funcțiilor pe care persoana respectivă le exercită deja în bancă.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 7.5.3. La evaluarea alocării de către persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere a timpului suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi vor reveni, se va ține cont de cel puțin de următoarele:
- 1) numărul de funcții deținute concomitent în cadrul unei bănci și/sau unei alte entități de către acel membru, cu luarea în considerare a posibilelor suprapuneri, atunci când funcțiile sunt deținute în conformitate cu art. 43 alin. (13) din Legea nr. 202/2017, inclusiv atunci când membrul organului de conducere acționează în numele unei persoane juridice sau ca membru supleant al unui membru titular al organului de conducere;
  - 2) mărimea, natura, extinderea și complexitatea activităților entității la care membrul organului de conducere deține un mandat și, în mod particular, dacă entitatea este din afara țării;
  - 3) prezența în țară a membrului și timpul de deplasare necesar pentru îndeplinirea sarcinilor membrului organului de conducere;
  - 4) numărul de ședințe programate pentru organul de conducere;
  - 5) funcțiile deținute concomitent de membrul organului de conducere în cadrul organizațiilor sau entităților care nu urmăresc, în mod predominant, obiective comerciale;
  - 6) disponibilitatea de participare la ședințe neplanificate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;
  - 7) natura funcției pe care o ocupă membrul organului de conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice precum cea de director general sau președinte ori membru al unui comitet, precum și necesitatea participării acestuia la ședințe în cadrul entităților menționate la subpct. 1) și în cadrul băncilor;
  - 8) alte activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante ale membrului organului de conducere, atât în cadrul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara Republicii Moldova;
  - 9) timpul necesar a fi alocat pentru formare;
  - 10) impactul oricăror absențe pe termen lung ale membrului;
  - 11) orice alte atribuții relevante ale membrului pe care banca le consideră a fi necesar să fie luate în considerare la evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al organului de conducere;
  - 12) capacitatea de a-și îndeplini responsabilitățile aferente funcției în perioade cu activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de reorganizare, restructurare, achiziție, preluare sau situații de criză, ori ca urmare a unei dificultăți majore legate de una sau mai multe dintre operațiunile sale etc.
- 7.5.4. Banca ține evidența tuturor funcțiilor și activităților deținute de membrii organului de conducere. Datele sunt actualizate de câte ori un membru notifică banca cu privire la o schimbare și atunci când astfel de schimbări au devenit cunoscute băncii în alt mod.

**CAPITOLUL VIII. PLANUL DE SUCCESIUNE**

- 8.1. Planul de succesiune asigură continuitatea procesului de decizie, planificarea succesiunii reprezintă planurile și procesele pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare subită sau neașteptată a membrilor din cadrul organului de conducere și/sau a persoanelor care dețin funcții-cheie, inclusiv orice măsuri provizorii relevante.
- 8.2. Scopul prezentei Politici este de a asigura continuitatea conducerii băncii, prevenirea riscurilor generate de lipsa sau schimbarea neplanificată a persoanelor care dețin funcția de membru al organului de conducere sau o funcție-cheie, precum și menținerea unui nivel adecvat de cunoștințe, experiențe, aptitudini, gândire independentă, etc., în structurile de conducere a băncii.
- 8.3. Consiliul de Administrație al Băncii este responsabil, de:
  - a) Aprobarea prezentei Politici și a Planului de succesiune;
  - b) Supravegherea implementării Planului de succesiune;
  - c) Evaluarea anuală a riscului de succesiune;
  - d) Asigurarea numirii în conformitate cu cerințele BNM.
- 8.4. Secția resurse umane este responsabilă, de:
  - a) elaborarea proiectului Planului de succesiune;
  - b) identificarea potențialilor succesori pentru membrii organului de conducere și persoanele care dețin funcții-cheie;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

- c) elaborarea proiectelor evaluărilor succesorilor;
  - d) formularea propunerilor către Consiliul de Administrație al Băncii;
  - e) menținerea evidenței documentare aferente succesorilor.
- 8.5. Comitetul de Conducere al Băncii este responsabil de:
- a) Asigurarea dezvoltării profesionale a succesorilor, prin planul de inițiere și formare;
  - b) Asigurarea transferului de cunoștințe;
  - c) Implementarea Planului de succesiune.
- 8.6. În procesul de elaborare a planului de succesiune, urmează a fi aplicate următoarele principii:
- a) *Continuitate și stabilitate*: succesiunea trebuie planificată înainte ca un mandat să expire sau să apară posturi vacante în organul de conducere sau funcții-cheie.
  - b) *Independență și obiectivitate*: planul va respecta criteriile de independență și bunele practici de guvernanță.
  - c) *Dezvoltarea competențelor*: potențialii succesorii vor fi pregătiți prin mentorat, training și implicare progresivă în activitățile pentru care sunt propuși ca candidați.
  - d) *Transparență și responsabilitate*: procesul de succesiune va fi documentat și raportat periodic organelor de conducere.
- 8.7. Procesul de planificare a succesiunii prevede:
- a) Procesul de selecție, numirea, reinvestirea și planificarea succesiunii membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie;
  - b) Procedura internă aplicabilă pentru evaluarea adecvării persoanei, inclusiv funcția internă responsabilă pentru acordarea de sprijin în evaluare;
  - c) Planurile, politicile și procesele pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare neașteptată a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, inclusiv orice măsuri provizorii relevante.
- 8.8. Planul de succesiune este elaborat pe baza:
- a) Analiza structurii actuale a conducerii;
  - b) Evaluarea riscurilor de succesiune (ex: plecări neprevăzute, număr de mandate, etc.);
  - c) Cerințelor strategice ale băncii și a modelului de afaceri.
- 8.9. Pentru fiecare funcție pentru care urmează a fi identificat succesor, se stabilesc:
- a) Competențele și calificările necesare;
  - b) Lista potențialilor succesorii;
  - c) Gradul de pregătire a acestora;
  - d) Măsurile de dezvoltare profesională.
- 8.10. Fără a aduce atingere drepturilor acționarului de a numi membri ai Consiliului de administrație al Băncii, atunci când recrutează membri ai organului de conducere, Consiliul de administrație al Băncii trebuie să contribuie activ la selectarea succesorilor/candidaților pentru posturile vacante din cadrul organului de conducere și a funcțiilor-cheie în colaborare cu Secția resurse umane.
- 1) să pregătească descrierea rolurilor și a capacităților pentru o anumită numire;
  - 2) să evalueze echilibrul adecvat al cunoștințelor, aptitudinilor și experienței organului de conducere;
  - 3) să evalueze timpul alocat preconizat;
  - 4) să aibă în vedere obiectivele politicii privind diversitatea.
- 8.11. Succesorii potențiali care sunt identificați, sunt supuși unei evaluări a adecvării conform Anexei nr. 5, odată la 2 ani sau cu un an înainte de data în care urmează să înceteze (planificat) mandatul membrului organului de conducere al băncii, în vederea corespunderii acestora funcțiilor pentru care au fost stabiliți ca succesorii.
- 8.12. Numirile pentru reinvestire au loc după ce s-a analizat rezultatul evaluării privind performanța membrului în cadrul ultimului mandat.
- 8.13. Fără a aduce atingere drepturilor acționarilor de a numi și a înlocui simultan toți membrii Consiliului Băncii, la elaborarea de către Consiliul Băncii a unui plan de succesiune pentru membrii săi, acesta trebuie să asigure continuitatea procesului de decizie și să prevină, dacă este posibil, situația în care trebuie să înlocuiască prea mulți membri simultan.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 8.14. Decizia de recrutare trebuie să conțină o listă scurtă care să cuprindă o preselecție a candidaților adecvați cu luarea în considerare a obiectivelor privind diversitatea. Decizia trebuie să țină cont de faptul că o componență mai diversificată a organului de conducere favorizează o punere în discuție și o dezbateră constructivă pe baza unor puncte de vedere diferite. Banca nu trebuie însă să recruteze membri în cadrul organului de conducere cu unicul scop de a spori diversitatea, în detrimentul funcționării și adecvării organului de conducere la nivel colectiv sau în defavoarea adecvării membrilor individuali ai organului de conducere.
- 8.15. Planul de succesiune urmează a fi corelat cu obiectivele și țintele definite și stabilite în prezenta Politică prin promovarea diversității.
- 8.16. În cazul în care o funcție devine vacantă, Planul de succesiune este pus în funcțiune imediat, cu respectarea cerințelor prezentei Politici și prevederilor legislației în vigoare.
- 8.17. Planul de succesiune este revizuit anual sau ori de câte ori apar modificări semnificative în structura sau strategia băncii.

**CAPITOLUL IX. DIVERSITATEA ÎN CADRUL ORGANULUI DE CONDUCERE**

- 9.1. Banca implementează o politică adecvată de promovare a diversității în cadrul organului de conducere pentru formarea unei baze diversificate de membri. Obiectivul principal urmărit este de a implica o serie amplă de calități și aptitudini la recrutarea membrilor organului de conducere pentru a obține o varietate de opinii și de experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și derularea unui proces de decizie solid în cadrul organului de conducere.
- 9.2. Prezenta Politică stabilește cadrul intern privind promovarea diversității, egalității în șanse și a tratamentului echitabil în cadrul procesului de identificare, selectare, numire, evaluare și promovare a membrilor Consiliului de administrație al Băncii și Comitetului de Conducere al Băncii, precum și ceea ce privește planificarea carierei angajaților băncii în vederea promovării în organele de conducere.
- 9.3. Obiectivele politicii de promovare a diversității sunt:
  - 9.3.1. Asigurarea unei guvernante corporative solide;
  - 9.3.2. Promovarea diversității de competențe, experiență și aptitudini în organele de conducere;
  - 9.3.3. Aplicarea principiului oportunității egale și al nediscriminării;
  - 9.3.4. Încurajarea dezvoltării profesionale și a mobilității interne;
  - 9.3.5. Consolidarea transparenței și obiectivității proceselor decizionale în materie de numire a membrilor organelor de conducere și a succesorilor pentru funcțiile de conducere.
- 9.4. În scopul asigurării diversității în organul de conducere, sunt aplicate următoarele principii:
  - 9.4.1. Egalitatea de oportunități – banca asigură egalitatea de oportunități tuturor candidaților și angajaților în procesul de selecție, promovare în funcția de membru al organului de conducere, în condițiile în care candidatul este eligibil conform cerințelor stabilite de regulator și legislația în vigoare;
  - 9.4.2. Nediscriminarea – banca nu admite discriminare nejustificată obiectiv, inclusiv pe criterii de gen, vârstă, proveniență geografică, sau după caz alte criterii care nu au legătură cerințele exhaustive stabilite de regulator și legislația în vigoare;
  - 9.4.3. Meritocrația – identificarea, selectarea și promovarea în funcția de membru al organului de conducere se realizează exclusiv în baza cunoștințelor, experienței profesionale și manageriale relevante, aptitudinilor, gândirii independente, integrității, reputației, performanței, etc., după cum sunt stabilite cerințele regulatorului și legislația în vigoare.
- 9.5. La asigurarea diversității în cadrul organului de conducere se ține cont, în mod echilibrat, cel puțin de următoarele aspecte:
  - 9.5.1. Contextul educațional, inclusiv nivelul și domeniul studiilor, calificări profesionale și formare continuă;
  - 9.5.2. Contextul profesional, respectiv experiența în domeniul, bancar, financiar, juridic, managerial sau alte domenii relevante funcției, determinate de legislația aplicabilă;
  - 9.5.3. Genul în vederea asigurării unei reprezentări echilibrate, cu menținerea unei proporții adecvate a genului masculin și feminin, unde genul subreprezentat nu se recomandă să fie mai mic de 40%;
  - 9.5.4. Vârstă, ca element de diversitate generațională, care contribuie la combinarea experienței profesionale mature cu perspective inovatoare;
  - 9.5.5. Proveniența geografică, inclusiv experiența și cunoștințele dobândite în diferite regiuni sau jurisdicții naționale sau internaționale.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- 9.6. Criteriile menționate la pct. 9.5. nu constituie criterii de selecție exclusive sau eliminatorii, ci sunt utilizate ca elemente suplimentare în evaluarea componenței la nivel colectiv a Consiliului și/sau Comitetului de Conducere al Băncii.
- 9.7. Identificarea și selectarea membrilor Consiliului de administrație al Băncii și Comitetului de Conducere se realizează printr-un proces transparent și obiectiv. Toți candidații beneficiază de tratament egal pe parcursul procesului de selecție, fără favorizări sau excluderi nejustificate.
- 9.8. Banca asigură angajaților oportunități egale de:
  - a) dezvoltare profesională și managerială;
  - b) participare la programe de formare și perfecționare;
  - c) includere în procesele de identificare a talentelor și de planificare a succesiunii.
- 9.9. Pentru a facilita constituirea unei baze suficiente de diversificare de candidați pentru funcțiile organului de conducere, banca dispune de acte normative interne pentru angajați, care includ aspecte legate de planificarea carierei și măsuri de asigurare a egalității de tratament, precum și oportunități pentru angajații de diferite sexe, inclusiv de promovare în rândul membrilor organului de conducere.

**CAPITOLUL X. INIȚIEREA ȘI FORMARE MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE**

- 10.1. Banca dispune și aplică o politică de inițiere și formare a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, elaborată în conformitate cu cerințele Băncii Naționale a Moldovei și cu cadrul intern de guvernanță. Politica de inițiere și formare este aprobată de Consiliul băncii și este revizuită periodic, în funcție de modificările cadrului de administrare, strategiei băncii, legislației aplicabile, produselor și condițiilor de piață.
- 10.2. Scopul inițierii și formării are drept scop asigurarea unei înțelegeri clare, de către fiecare membru al organului de conducere și persoană care deține funcție-cheie, a legislației aplicabile, reglementărilor interne ale băncii, structurii organizatorice, modelului de afaceri, profilului de risc, cadrului de administrare a activității băncii, precum și a rolului și responsabilităților individuale.
- 10.3. Identificarea necesităților de inițiere și formare sunt identificate în urma evaluărilor și/sau reevaluărilor la nivel individual și/sau colectiv, precum și la inițiativa persoanei vizate, în măsura în care acestea sunt justificate de responsabilitățile deținute, de implicarea în comitete și de relevanța domeniilor pentru activitatea băncii.
- 10.4. Banca aplică un proces individualizat de inițiere și formare, în cadrul căruia membrilor organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie li se pun la dispoziție programe de formare cu caracter general și, după caz, adaptate la nivel individual, care promovează inclusiv conștientizarea beneficiilor diversității la nivelul organului de conducere și al băncii.
- 10.5. Responsabilitatea pentru bugetarea, organizarea și coordonarea procesului de inițiere și formare revine funcției de resurse umane, cu implicarea, după caz, a funcțiilor relevante de control intern. Banca alocă resurse financiare și organizaționale suficiente pentru asigurarea unui nivel adecvat de competență și conformare al membrilor organului de conducere și al persoanelor care dețin funcții-cheie.
- 10.6. Inițierea persoanelor propuse pentru funcții care sunt înaintate spre aprobare la Banca Națională a Moldovei, prevede parcurgerea obligatorie, de către fiecare persoană propusă pentru funcția de membru al organului de conducere sau pentru o funcție-cheie, a unui program de inițiere, în condițiile legislației aplicabile, procesul de inițiere va fi structurat:
  - a) Evaluarea preliminară a cunoștințelor și competențelor în prima etapă, se realizează evaluarea preliminară a cunoștințelor și competențelor persoanei propuse pentru funcția de membru al organului de conducere sau funcție-cheie. Această evaluare poate fi efectuată prin chestionar, interviu sau discuții cu persoana vizată, de către secția de resurse umane în colaborare cu un membru al organului de conducere responsabil de aria de responsabilitate a persoanei vizate. Scopul evaluării este identificarea lacunelor în domeniile critice, cum ar fi legislația bancară, reglementările prudențiale, guvernanta corporativă, administrarea riscurilor, controlul intern și modelul de afaceri al băncii, pentru a permite elaborarea unui plan de inițiere adecvat și personalizat.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

b) Stabilirea obiectivelor inițierii se va realiza pe baza rezultatelor evaluării preliminare, după care se stabilesc obiectivele programului de inițiere. Acestea includ clarificarea rolului și responsabilităților specifice ale persoanei în organul de conducere sau funcția-cheie, familiarizarea cu structura organizațională și modelul de afaceri al băncii, înțelegerea cadrului legal și a reglementărilor interne aplicabile, precum și dezvoltarea competențelor necesare pentru implicarea eficientă în comitete și pentru luarea deciziilor strategice.

c) Programul de inițiere este structurat astfel încât să includă atât sesiuni teoretice, cât și practice. Sesiunile teoretice cuprind prezentări și materiale interne referitoare la legislația aplicabilă, reglementările BNM și politicile interne ale băncii. Sesiunile practice includ studii de caz, analiza situațiilor reale din activitatea băncii și simulări de luare a deciziilor, pentru a dezvolta capacitatea de aplicare a cunoștințelor în contexte concrete. De asemenea, persoana vizată participă la întâlniri cu manageri și membri ai organelor de conducere existente, pentru a înțelege responsabilitățile funcției și cultura organizațională, și poate fi implicată în workshop-uri sau seminarii pe domenii specifice, cum ar fi riscuri, audit intern, compliance.

d) Durata programului de inițiere poate varia între 2 și 6 săptămâni, în funcție de complexitatea funcției și de nivelul de experiență al persoanei. Inițierea poate fi organizată printr-o combinație de sesiuni față-în-față, module de e-learning și mentorat intern, astfel încât să fie flexibilă și adaptată nevoilor individuale.

e) La finalizarea programului, persoana vizată semnează un document care confirmă participarea și înțelegerea conținutului inițierii. Secția resurse umane arhivează această confirmare în dosarul intern al persoanei, ca dovadă a parcurgerii procesului de inițiere, care face parte din procedura internă de pregătire a candidaților pentru funcții de conducere sau funcții-cheie.

f) Evaluarea finală constă într-o verificare a cunoștințelor dobândite prin teste scurte, discuții sau prezentări, pentru a confirma că persoana înțelege cadrul legal, responsabilitățile și atribuțiile funcției. În urma evaluării, se pot identifica eventuale necesități suplimentare de formare înainte ca persoana să preia efectiv funcția.

g) Rezultatul procesului de inițiere este asigurarea că persoana propusă pentru funcția de membru al organului de conducere sau funcție-cheie are o înțelegere clară a cadrului legal, a reglementărilor interne și a responsabilităților specifice. Astfel, dosarul persoanei poate fi înaintat către Banca Națională a Moldovei pentru evaluare și aprobare, fără riscuri legate de competența profesională sau lipsa de cunoștințe.

10.7. Formarea profesională continuă are scopul de a menține și dezvolta competențele membrilor organului de conducere și ale persoanelor care dețin funcții-cheie, astfel încât aceștia să își poată exercita atribuțiile în conformitate cu cadrul legal, reglementările interne, guvernanta corporativă, administrarea riscurilor și mecanismele de control intern.

a) Fiecare membru al organului de conducere și fiecare persoană care deține o funcție-cheie este obligat să parcurgă anual un program de formare externă cu durata minimă de 40 ore academice. Această obligație se aplică tuturor membrilor, inclusiv celor existenți care dețin deja aprobările și funcțiile corespunzătoare, asigurând menținerea și dezvoltarea continuă a competențelor necesare exercitării atribuțiilor.

b) Programul trebuie să includă formarea în domeniile aferente activității bancare, inclusiv: cadrul de reglementare prudential, guvernanta corporativă, identificarea, administrarea și gestionarea riscurilor, mecanismele de control intern, alte domenii relevante pentru activitatea bancară.

c) Reglementările interne, primare și secundare, trebuie să prevadă cel puțin obiectivele de inițiere și formare, separate pentru: membrii organului executiv, membrii consiliului băncii și persoanele care dețin funcții-cheie. Obiectivele trebuie să includă și aspectele specifice fiecărei funcții, ținând cont de responsabilitățile particulare și de implicarea în comitete la formarea programului de formare profesională.

d) Banca va asigura și va planifica bugete financiare necesare și suficiente pentru desfășurarea programelor de inițiere și formare, ținând cont de numărul sesiunilor de inițiere și formare, costurile asociate și sarcinile administrative conexe, astfel încât programele să poată fi implementate în conformitate cu politica internă. De asemenea, orice membru al organului de conducere sau persoană cu funcție-cheie are dreptul de a solicita participarea la programe de formare, în funcție de nevoi individuale sau colective.

e) Banca dispune de un proces clar de identificare a nevoilor de formare ale membrilor organului de conducere și ale persoanelor care dețin funcții-cheie, atât la nivel individual, cât și colectiv. Domeniile de activitate relevante și funcțiile interne, inclusiv funcțiile de control intern, sunt implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor, pentru a asigura relevanța și eficiența acestora.

f) Politica de inițiere și formare este actualizată periodic, ținând cont de schimbările cadrului de reglementare și de administrare, schimbările strategice ale băncii, introducerea de noi produse, modificările legislației de domeniu, evoluțiile pieței și orice alte schimbări considerate relevante.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

g) Banca realizează o raportare periodică semestrială privind participarea membrilor organului de conducere și persoanelor care dețin funcții cheie la programele de formare, stadiul implementării acestora și eventualele nevoi suplimentare de formare, pentru a asigura monitorizarea continuă și respectarea obligațiilor prevăzute de politica internă.

h) La sfârșitul fiecărui an în cadrul băncii are loc procesul de evaluare a programelor de formare, care asigură conformitatea acestora cu politica și procedurile interne, eficiența în atingerea obiectivelor de dezvoltare a competențelor profesionale și posibilitatea de ajustare și îmbunătățire continuă a conținutului și a modului de desfășurare a programelor.

- 10.8. Respectarea prevederilor prezentei politici este obligatorie pentru toți membrii organului conducere și persoane care dețin funcții cheie. Formarea profesională continuă este esențială pentru menținerea competențelor necesare exercitării atribuțiilor și pentru asigurarea conformității cu cadrul legal, reglementările interne și bunele practici de guvernare corporativă.

**CAPITOLUL XI. PROCEDURA DE APROBARE/NUMIRE A PERSOANEI DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI**

11.1. Pentru obținerea de către o persoană a aprobării Băncii Naționale a Moldovei pentru funcția menționată la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5., banca prezintă la Banca Națională a Moldovei:

- 1) cererea, semnată de președintele consiliului băncii sau de conducătorul organului executiv;
- 2) extrasul din procesul-verbal al ședinței organului împuternicit al băncii, la care s-a adoptat hotărârea privind numirea sau alegerea persoanei, iar în cazul persoanei alese în funcția de membru al consiliului și copia confirmată de bancă a cererii de înscriere a persoanei respective în lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor;
- 3) copia documentului, aprobat de consiliul băncii sau de organul executiv, sau extras din acesta, care stabilește obligațiile funcționale ale persoanei, cu descrierea detaliată a atribuțiilor, drepturilor, responsabilităților pe care acesta le va îndeplini în cadrul activității sale ulterioare. Pentru membrii organului de conducere se va prezenta documentul care va specifica domeniile de care este responsabilă persoana înaintată;
- 4) evaluarea efectuată de bancă, aprobată de către consiliul băncii și semnată de președintele consiliului băncii;
- 5) în cazul persoanei înaintate la funcția de membru al organului de conducere – evaluarea adecvării la nivel colectiv a organului executiv sau, după caz, a consiliului băncii, incluzând în evaluare și persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere, aprobată de către consiliul băncii și semnată de președintele consiliului băncii;
- 6) chestionarul completat de persoana respectivă în conformitate cu Anexa nr. 4 la prezenta Politică, va fi semnat de către persoana respectivă prin aplicarea semnăturii electronice sau prin semnătură olografă legalizată notarial;
- 7) curriculum vitae al persoanei, datat și semnat de către aceasta;
- 8) copia actului de identitate a persoanei, confirmată de bancă;
- 9) copia, confirmată de bancă, a actelor care atestă studiile: copia diplomei sau a altui document care atestă studiile (conținând profilul sau titlul obținut (calificarea)) și, după caz, copia actelor care atestă instruirea și/sau perfecționarea profesională. La discreția persoanei – copiile documentelor care atestă participarea la cursuri de instruire și/sau perfecționare în ultimii 3 ani;
- 10) copia confirmată de bancă a documentului ce demonstrează experiența de muncă a persoanei, necesară pentru constatarea corespunderii acesteia criteriului de experiență. La discreția persoanei – scrisori de recomandare sau contacte de referință de la ultimii angajatori;
- 11) documentul care atestă că persoana nu are antecedente penale și nu este dată în căutare sau se află sub urmărire penală:
  - a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – certificatul de cazier judiciar pentru persoana fizică, eliberat de autoritățile competente ale Republicii Moldova, valabil la data depunerii cererii și, după caz, actele eliberate persoanei fizice de către autoritățile competente din țara/țările în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea și/sau din țara/țările în care persoana se află din alte motive o perioadă de peste 90 de zile, și/sau are domiciliu, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

- b) în cazul nerezidentului – documentul respectiv, eliberat de autoritățile competente din țara al cărei rezident este și, după caz, actele eliberate persoanei fizice de către autoritățile competente din țara/țările în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea și/sau din țara/țările în care persoana fizică se află din alte motive o perioadă de peste 90 de zile, și/sau are domiciliu, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;
- 12) documentele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public național:
- a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – certificatul eliberat persoanei fizice privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public național, valabil la data depunerii cererii și/sau actele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea, eliberate de către autoritățile competente din țara/țările respective, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;
- b) în cazul nerezidentului – actele eliberate persoanei fizice privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor al cărei rezident este și actele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor în care, persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea, eliberate de către autoritatea competentă din țările respective, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;
- 13) copia, confirmată de persoană, a raportului auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare, cu anexarea acestora, ale persoanei juridice, în care persoana este membru al consiliului, al organului executiv și/sau exercită controlul, pentru ultimii 2 ani din perioada de exercitare.
- 14) În cazul în care persoana ocupă funcții menționate la nivelul întreprinderii-mame și/sau exercită controlul asupra întreprinderii-mame, se vor prezenta copiile rapoartelor auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare consolidate cu anexarea acestora. În cazul în care auditul extern al rapoartelor financiare anuale nu este obligatoriu conform legislației în vigoare, se va prezenta o declarație scrisă pe propria răspundere a persoanei, cu specificarea temeiului legal, care exonerează persoana juridică respectivă de efectuarea auditului extern, și copiile situațiilor financiare autentificate de persoana înaintată. În cazul în care raportul auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare și situațiile financiare respective auditate ale persoanei juridice sunt disponibile public, se va indica calea de accesare electronică (link-ul) la raport și la situațiile financiare respective.
- 11.2. Documentele/informațiile conform pct. 12 sunt prezentate prin Sistemul Informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare (crm.bnm.md), în cazul imposibilității prezentării setului de documente pe cale electronică, setul de documente/informații este prezentat pe suport de hârtie cu respectarea prevederilor legale stabilite.

**CAPITOLUL XII. VALABILITATEA APROBĂRII PERSOANELOR DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI**

- 12.1. Aprobarea persoanelor menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. este valabilă din ziua emiterii aprobării sau din altă zi indicată în aprobare, acordând dreptul la exercitarea funcției respective.
- 12.2. Aprobarea persoanei menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. își pierde valabilitatea în cazul:
- 1) transferului acesteia în altă funcție, cu excepția situației în care persoana care îndeplinește una din funcțiile menționate la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5. și care este înaintată în bancă în altă funcție menționată la pct. 1.4. și/sau pct. 1.5., dar cu responsabilități similare nu necesită aprobare repetată și se consideră aprobată din data numirii în funcția respectivă;
  - 2) transferului acesteia în altă funcție ce nu necesită aprobarea Băncii Naționale a Moldovei;
  - 3) încetării contractului de muncă, încetării mandatului persoanei, cu excepția alegerii în aceeași bancă în aceeași funcție, inclusiv ca urmare a desemnării administratorului temporar sau cel special conform legislației ce ține de redresarea și rezoluția băncii;
  - 4) retragerii de către Banca Națională a Moldovei a confirmării/aprobării;
  - 5) inițierii procesului de lichidare a băncii.
- 12.3. Împuternicirile Consiliului de administrație al Băncii încetează din ziua aprobării de către Banca Națională a Moldovei a noilor membri aleși de Adunarea generală a acționarilor.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

### **CAPITOLUL XIII. DISPOZIȚII FINALE**

- 13.1. Politica privind numirea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC "EuroCreditBank" S.A. intră în vigoare din data aprobării de către Consiliul de administrație al Băncii.
- 13.2. Din data intrării în vigoare a prezentei Politici se consideră abrogată Politica privind numirea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC "EuroCreditBank" S.A. aprobată prin hotărârea Consiliului de administrație al Băncii proces-verbal nr.19 din 29.12.2022.
- 13.3. Difuzarea neautorizată de către salariații băncii a prezentei Politici către terțe persoane, sau păstrarea, denaturarea, distrugerea, folosirea neautorizată a prezentei Politici intră sub incidența Angajamentului de confidențialitate și se sancționează conform legislației în vigoare.

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

**FIȘA DE COORDONARE A ACTULUI NORMATIV**

	Numele, prenumele	Funcția	Denumirea subdiviziunii	Data	Semnătura
Actualizator	Oxana Cortac	Șef Secție	Secția Resurse Umane		
Coordonatori	Oleg Holban	Președinte al Comitetului de Conducere			
	Igor Bujor	Contabil -șef			
	Andrei Scripnic	Șef adjunct Secție	Secția Audit Intern		
	Eugen Cozaru	Șef Direcție	Direcția administrare riscuri		
	Eduard Goga	Șef Direcție	Direcția Juridică		
	Anna Cuprianova	Șef Direcție	Direcția Conformitate și PCSBFT		
Secția conformitate și Reglementare	Tatiana Slavacevschi	Șef Secție	Direcția Conformitate și PCSBFT		
Persoanele/ Subdiviziunile vizate	Toate subdiviziunile Băncii				

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

**ANEXE****Anexa nr. 1****Formularul tip de Evaluare a adecvării la nivel individual**

Obiectivele evaluării		
Date personale generale		
Nume:		
Prenume:		
Funcția:		
Criterii de evaluare		
1. Calificarea		
<b>Studii</b> Potrivit diplomelor prezentate persoana dispune de următoarele studii superioare:		
Denumirea instituției de învățământ	Perioada studiilor	Calificarea obținută
Concluzie:		
2. Experiența		
Concluzie:		
3. Evaluarea aptitudinilor (conform criteriilor stabilite în anexa nr.2 a Regulamentului BNM nr. 292 din 29.11.2018):		
<i>Credibilitate:</i>		
<i>Limbaj:</i>		
<i>Comunicare:</i>		
<i>Capacitate de decizie:</i>		
<i>Judecată:</i>		
<i>Orientare spre client și calitate:</i>		
<i>Competența de conducere:</i>		
<i>Fidelitate:</i>		
<i>Conștientizare externă:</i>		
<i>Negociere:</i>		
<i>Convingere:</i>		
<i>Munca în echipă:</i>		
<i>Abilitate strategică:</i>		
<i>Rezistență la stres:</i>		

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

<p><b>Simțul responsabilității:</b> <b>Prezidarea ședințelor:</b></p> <p>Concluzie:</p>
<p><b>4. Alocare de timp:</b></p> <p>Concluzie:</p>
<p><b>5. Gândirea independentă:</b></p> <p>Concluzie:</p>
<p><b>6. Independență</b></p> <p>Concluzie:</p>
<p><b>7. Reputația</b></p> <p>Concluzie:</p>
<p><b>CONCLUZIE FINALĂ:</b></p>

Președintele Consiliului Băncii/

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

**Anexa nr. 2**  
**Evaluarea adecvării la nivel colectiv**

**Modulul A**

<b>Alinierea adecvării colective cu modelul de afaceri</b>											
<i>În această secțiune se vor descrie următoarele:</i>											
<i>modelul actual de afaceri al băncii:</i> -Riscul de credit (inclusiv riscul de contraparte și riscul de concentrare): -Riscul de lichiditate: -Riscul operațional, inclusiv riscurile de securitate informațională și informații tehnologice: -Riscul ratei dobânzii: -Riscul valutar: -Riscul reputațional.											
<i>principalele riscuri asociate cu modelul actual de afaceri, astfel cum sunt incluse în cadrul apetitului la risc:</i>											
<i>strategia (perspective pe termen lung):</i>											
<i>principalele riscuri asociate cu această strategie:</i>											
<i>Această secțiune are scopul de a prezenta experiența colectivă necesară a organului de conducere în conformitate cu principalele caracteristici ale modelului de afaceri actual al băncii, strategia acesteia și principalele riscuri asociate care trebuie gestionate. În acest sens a se vedea clasificarea efectuată de bancă pe principalele linii de activitate, filiale/sucursale și linii de produse și subtipuri de riscuri.</i>											
<i>Se vor efectua denumirile generice din coloana A adăugând clasificarea proprie a băncii în coloana B. După caz, pot fi adăugate rânduri sau eliminate cele fără relevanță</i>			<i>Se vor evidenția (bifa) cu simbolul "N" persoanele care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică necesară. Se vor adăuga coloane pentru toți membrii organului executiv/ consiliului băncii.</i>							<i>Se va completa cu un calificativ colectiv pentru organul executiv / consiliul băncii în componența sa actuală:</i>	
<b>Coloana A</b>	<b>Coloana B</b>		<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	A = Absent (Absent) L = Low (Scăzut) ML = Medium-Low (Mediu-scăzut) MH = Medium-High (Mediu-întal) H = High (Întal)
<b>Modelul grupului de afaceri/ Strategia</b>											
<b>Linia principală de activitate1</b>	<i>Creditarea businessului mic și mijlociu</i>										



Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

Riscului de concentrare subtipul 2	Riscul de concentrare a expunerii pe industrie									
Riscul IT subtipul 1	Riscul securității informaționale									
Riscul IT subtipul 2	Riscul relatat la securitatea IT și telecomunicațiilor									
Riscul reputațional subtipul 1	Riscul reputației corporative									
Riscul reputațional subtipul 2	Riscul reputației operaționale									
Alt risc subtipul 1	Riscul strategic									
<b>Concluzie:</b>										

**Modulul B**

<b>Cerințe comune</b>										
<b>A. Guvernarea</b>										
Această secțiune are scopul de a prezenta structura organizatorică a băncii și modul în care sunt alocate și monitorizate responsabilitățile										
	Se vor evidenția (bifa) cu simbolul „X” persoanele care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică necesară. Se vor adăuga coloane pentru membrii organului executiv consiliului băncii.								Se va completa cu un calificativ colectiv pentru organul executiv, consiliul băncii în componența sa actuală	
	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	A=Absent(Absent) L=Low(Scăzut) ML= Medium Low (Mediu-scăzut) MH = Medium High (Mediu-înalt) H = High(Înalt)
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a organizării administrative.										
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a sistemului de control intern.										
Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a măsurilor cadrului de administrare a activității de la nivelul grupului (de exemplu,										

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

<i>relațiile dintre întreprinderea-mamă și filialele și/sau sucursalele).</i>									
<i>Evaluarea procesului de dezvoltare și de funcționare a resurselor umane.</i>									
<i>Evaluarea adecvării membrilor organului de conducere sau a personalului subordonat acestuia.</i>									
<i>Politici și proceduri pentru inițierea, formarea și dezvoltarea profesională a membrilor organului de conducere sau la nivel de bancă.</i>									
<i>Politica și practica de remunerare (fie la nivelul membrilor organului executiv, fie la nivel de bancă) și utilizarea stimulentei pentru influențarea comportamentelor.</i>									
<i>Planificarea pentru succedare.</i>									
<i>Politica privind externalizarea și supravegherea activităților externalizate.</i>									
<i>Alte subiecte de guvernare relevante pot fi incluse mai jos (de exemplu, dacă banca trece printr-un exercițiu major de restructurare care necesită o experiență organizațională specifică...)</i>									
<input type="checkbox"/>									
<input type="checkbox"/>									
<b>Concluzie:</b>									

<b>Cerințe comune</b>
<b>B. Gestionarea riscurilor, conformitate și audit</b>
<i>Scopul acestei secțiuni este de a prezenta experiența membrilor organului de conducere pentru o varietate de subiecte din cadrul de gestionare a riscurilor (inclusiv apărarea de primă linie și funcția de gestionare independentă a riscului ca a doua linie de apărare). Această secțiune prezintă experiența membrilor organului de conducere cu privire la conformitate (a doua linie de apărare) și audit intern (a treia linie de apărare).</i>

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

	<i>Se vor evidenția (bifa) cu simbolul „X” persoanele care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică necesară necesară. Se vor adăuga coloane pentru toți membrii organului executiv/ consiliului băncii</i>								<i>Se va completa cu un calificativ colectiv pentru organul executiv/ consiliul băncii în componența sa actuală:</i>
	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>A= Absent (Absent) L= Low (Scăzut) ML= Medium-Low (Medium-scăzut) MH= Medium High (Medium înalt) H= High (Înalt)</i>
<i>Stabilirea și aplicarea strategiei de risc, a culturii privind riscurile și a apetitului pentru risc al băncii</i>									
<i>Administrarea capitalurilor, a fondurilor, a lichidității și a trezoreriei</i>									
<i>Redresare și rezoluție</i>									
<i>Testări la stres</i>									
<i>Modele interne</i>									
<i>Crearea unei funcții independente de administrare a riscurilor și/ sau evaluare a structurii, funcționării și eficacității acesteia</i>									
<i>Politica privind administrarea riscurilor, procedurile și măsurările corespunzătoare</i>									
<i>Legi și reglementări privind administrarea riscurilor</i>									
<i>Aspectele legate de contabilitatea produselor și serviciilor</i>									
<i>Informații financiare și raportate reglementată</i>									
<i>Politica privind conformitatea. Procedurile și măsurile corespunzătoare</i>									
<i>Mecanisme de avertizare</i>									
<i>Stabilirea funcției de audit intern și/ sau evaluarea atribuțiilor, funcționării și eficacității acesteia.</i>									
<i>Înființarea sau supravegherea planului de audit anual.</i>									

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

Alte aspecte aferente managementului riscului									
Alte aspecte aferente managementului riscului, conformității sau auditului intern pot fi incluse mai jos (de exemplu, atunci când banca trece prin cazuri judiciare majore sau chestiuni specifice de gestionare a riscurilor care nu sunt acoperite de modelul de afaceri) pot fi incluse mai jos:									
*									
<b>Concluzie:</b>									

<b>Cerințe comune</b>									
<b>C. Managementul, strategia și luarea deciziilor</b>									
Acestă secțiune are scopul de a prezenta cunoștințele manageriale, experiența și abilitățile membrilor organului de conducere. Mai mult, această secțiune evaluează abilitățile colective de luare a deciziilor ale membrilor organului de conducere.									
	Se vor evidenția (bifa) cu simbolul "X" persoanele care au cea mai mare valoare adăugată pentru experiența specifică necesară. Se vor adăuga coloane pentru toți membrii organului executiv / consiliului băncii							Completați cu un calificativ colectiv pentru organul executiv / consiliul băncii în componența sa actuală:	
	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	<i>Numiți membru</i>	A= Absent (Absent) L= Low (Scăzut) ML= Medium-Low (Medium-scăzut) MH= Medium High (Medium înalt) H= High (Înalt)
Gestionarea proceselor și a sarcinilor, ghidarea și îndrumarea altor persoane									
Supravegherea fie a membrilor organului executiv, fie a managementului zilnic									
Standarde sociale, etice și profesionale									
Angajarea experților externi pentru executarea corectă a sarcinilor proprii									
Dezvoltarea și implementarea strategiei și a modelelor de afaceri									

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

<i>Descoperirea și exploatarea oportunităților în ceea ce privește sustenabilitatea afacerii</i>									
<i>Potrivirea produselor cu grupuri țintă specifice de clienți</i>									
<i>Identificarea intereselor pe termen lung ale băncii în evaluarea produselor, serviciilor și piețelor în care banca operează</i>									
<i>Comunicarea externă și identificarea momentului în care părțile interesate (cum ar fi autoritățile de supraveghere, acționarii, clienții și auditorii externi) trebuie să fie informate</i>									
<i>Organizarea procesului intern de luare a deciziilor în general</i>									
<i>Prezidarea organului intern de luare a deciziilor, a comisiilor sau a grupului (de conducere)</i>									
<i>Asigurarea că ședințele au loc cu o frecvență suficientă</i>									
<i>Comunicarea în context multilingv, dacă este necesar</i>									
<i>Colectarea de informații la nivel intern sau extern pentru a lua decizii oportune și în timp util</i>									
<i>Raportarea comisiilor de specialitate sau a grupurilor (de conducere) către întreaga funcție de conducere și / sau supraveghere</i>									
<i>Asigurarea faptului că în procesul de luare a deciziilor sunt cântărite suficiente alternative</i>									
<i>Promovarea procesului decizional deschis și incluziv, cu loc de provocare constructivă și robustă a propunerilor</i>									
<i>Aprecierea intereselor tuturor părților interesate în procesul de luare a deciziilor</i>									
<i>Depistarea și luarea în considerare a conflictelor de interese în procesul decizional</i>									
<i>Determinarea conformării deciziilor luate cu strategia băncii</i>									
<i>Formularea și formalizarea deciziilor luate</i>									
<i>Alte subiecte relevante ale managementului sau aferente deciziilor (cum ar fi particularitățile datorate structurii de un nivel sau de două niveluri ale băncii) pot fi incluse mai jos:</i>									

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

*								
<b>Concluzie:</b>								

<b>Cerințe comune</b>						
<b>D. „Independența” membrilor consiliului băncii</b>						
Această secțiune are scopul de a prezenta calificarea membrilor consiliului băncii drept independent sau neindependent, conform cerințelor Regulamentului privind cadrul de administrare a activității băncilor nr. 322, pct. 15, 16, luând în considerație cele mai bune practici în acest domeniu, stipulate în Ghidul EBA/GL/2021/06 din 02.07.2021.						
<b>Nr.</b>	<b>Criteriul</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>
1.	există o relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu banca.					
2.	există o relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu acționarii, deținătorii indirecti					
3.	există o relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu conducerea băncii					
4.	deține sau a deținut în ultimii 5 ani, un mandat de membru al organului de conducere în bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția unei poziții de membru independent al organului de conducere în bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială;					
5.	are o deținere directă/indirectă în cadrul băncii în mărime de cel puțin 5% din capitalul acesteia sau reprezintă interesele unui deținător de o astfel de deținere;					
6.	are o relație financiară sau economică semnificativă cu banca (mai mult de 5% din fondurile proprii ale băncii);					
7.	este un angajat sau se află în alte relații similare cu un deținător de deținere în bancă în mărime de cel puțin 5% din capitalul acesteia;					
8.	este angajat de orice entitate din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite următoarele două condiții:					
8.1.	nu aparține unui astfel de nivel ierarhic, care răspunde direct doar față de organul de conducere al băncii/un membru al organului de conducere;					
8.2.	a fost ales ca membru al consiliului băncii în contextul unui sistem de reprezentare a angajaților cu asigurarea unei protecții adecvate împotriva demiterii abuzive și a altor forme de tratament injust;					

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

9.	<i>a fost angajat, în perioada ultimului an calendaristic, într-o funcție la un astfel de nivel ierarhic în cadrul unei bănci sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, care răspunde direct doar față de organul de conducere;</i>					
10.	<i>a fost, în ultimul an calendaristic, o persoană cu funcții de răspundere, conducător și/sau membru al organelor de conducere într-o entitate de consultanță profesională, un auditor extern sau un consultant important pentru bancă sau pentru o altă entitate din perimetrul de consolidare prudențială sau, în alte situații, un angajat implicat în mod substanțial în serviciul oferit;</i>					
11.	<i>este sau a fost în ultimul an un furnizor semnificativ (a furnizat bunuri sau servicii în valoare de peste 5% din activele băncii) sau un client important al băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, ori a avut o altă relație de afaceri importantă sau este un angajat implicat în mod substanțial, în alte condiții, în mod direct sau indirect, cu un furnizor, client sau entitate comercială care are o relație de afaceri importantă cu banca;</i>					
12.	<i>primește, suplimentar față de remunerația pentru rolul său și remunerația pentru post, conform pct. 8, comisioane sau alte beneficii semnificative din partea băncii sau a unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială;</i>					
13.	<i>a acționat ca membru independent în organul de conducere în cadrul băncii ultimii 12 ani consecutivi;</i>					
14.	<i>este soțul/soția, rudă de gradul I sau II al unui membru al organului de conducere al băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, sau a persoanei aflate într-una din situațiile menționate la pct. 4) – 13).</i>					
<b>Concluzie:</b>						

**Prezentarea generală a experienței**

Această secțiune are scopul de a colecta o imagine de ansamblu a experienței profesionale bancare sau financiare din trecut în organul de conducere în bancă sau în altă instituție. De asemenea, oferă o imagine de ansamblu a altor tipuri de experiență. Prezentarea generală este menită să contribuie la evaluarea adecvării colective, de asemenea, având în vedere necesitatea de a avea o diversitate de experiențe și de a stabili o planificare a succesiunii.

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

<b>Se va completa numărul anului (anilor) de experiență profesională.</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>	<b>Numiți membru</b>
<i>Anul în care mandatul trebuie reînnoit</i>							
<i>Numărul de ani într-o funcție non-executivă în bancă/grupul propriu</i>							
<i>Numărul de ani într-o funcție executivă în bancă / grupul propriu</i>							
<i>Numărul de ani de experiență bancară sau financiară în bănci mari, altele decât banca proprie</i>							
<i>Numărul de ani de experiență bancară sau financiară în bănci mijlocii, altele decât banca proprie</i>							
<i>Numărul de ani de experiență bancară sau financiară în bănci mici, altele decât banca proprie</i>							
<i>Numărul de ani în funcții de conducere</i>							
<i>Numărul de ani de experiență, altele decât managementul sau sectorul financiar (de exemplu, practica academică, juridică etc.)</i>							
<b>Prezentarea generală a adecvării colective</b> <i>(Se vor descrie separat pentru fiecare organ)</i>							
<i>Această secțiune are drept scop evaluarea adecvării la nivel colectiv a membrilor organului de conducere, luând în considerare experiența tuturor membrilor organului de conducere.</i>							
<i>Care sunt punctele forte ale organului executiv sau ale consiliului băncii?</i>							
<i>Care sunt punctele slabe ale organului executiv sau al consiliului băncii? Cum și în ce termen acestea vor fi soluționate sau atenuate? Cât de eficiente au fost măsurile deja adoptate pentru a soluționa sau atenua punctele slabe?</i>							
<i>Concluzii privind componența generală a organului de conducere:</i>							
<i>Explicați de ce banca consideră că această componență a organului executiv și/sau a consiliului băncii este adecvată și eficientă; de exemplu:</i>							
<i>Cum este colaborarea dintre membri?</i>							
<i>Ce roluri au diferitele persoane pentru dinamica discuțiilor de grup și a deciziilor?</i>							
<i>Ce caracteristici particulare au membrii care sporesc capacitatea colectivă?</i>							
<i>Dimensiunea organului de conducere este adecvată?</i>							
<i>Având în vedere o perspectivă pe termen lung asupra băncii (provocări majore care pot apărea, cum ar fi sustenabilitatea modelului de afaceri, fuziuni sau preluări, restructurări, piețe noi etc.), dar și planificarea succesiunii, care vor fi nevoile viitoare ale adecvării colective a organului de conducere?</i>							
<b>Anexe</b>							

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

<i>Această secțiune are scopul să explice pe scurt procesul intern care a stat la baza completării matricei, să ofere explicații suplimentare pentru scorurile dorite și să introducă o prezentare generală a documentației atașate la această matrice.</i>
<b>Proces intern pentru completarea matricei</b>
<i>Aspecte care pot fi acoperite:</i>
<i>Părțile implicate</i>
<i>Calendarul (evaluarea anuală, evaluarea periodică, evaluarea ad-hoc)</i>
<i>Informațiile acumulate</i>
<b>Explicații suplimentare privind scorurile pentru diferite module</b>
<i>Alinierea modelului de afaceri</i>
<i>Guvernarea</i>
<i>Gestionarea riscurilor, conformitatea și auditul</i>
<i>Managementul, strategia și luarea deciziilor</i>
<b>Prezentarea generală a atașamentelor</b>
<i>Lista cu denumirea documentelor</i>

**Anexa nr.3**  
**Setul de documente necesare a fi prezentate pentru**  
**înaintarea candidaților la funcția de membru al Consiliului Băncii**

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

1. Cererea acționarului de înscriere a candidaților în lista candidaturilor pentru a fi supuse votului la adunarea generală a acționarilor, care va conține: numele și prenumele (denumirile) acționarilor care au prezentat cererea, clasele și numărul de acțiuni care le aparțin.
2. Confirmarea că persoanele care au semnat cererea dețin, singure sau împreună, cel puțin 5% din acțiunile cu drept de vot ale societății.
3. Acordul în scris al fiecărui candidat care va include declarația, pe propria răspundere, că el nu cade sub incidența restricțiilor prevăzute la art.65 alin.(4) și la art.70 alin.(5).
4. Informația cu privire la calitatea de membru al consiliului altor societăți.
5. Declarația pe proprie răspundere despre orice conflicte de interese existente.
6. Chestionarul completat de persoana înaintată la funcția de membru al Consiliului Băncii, în conformitate cu Anexa nr.1 la 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 nr. 292 din 29.11.2018, Anexa nr.4 la prezenta Politică.
7. Copia actului de identitate a persoanei înaintate funcția de membru al Consiliului Băncii.
8. Copia actelor care atestă studiile: copia diplomei sau a altui document care atestă studiile (conținând profilul sau titlul obținut (calificarea)).
9. Copia actelor care atestă instruirea și/sau perfecționarea profesională în ultimii 3 ani.
10. Copia documentului ce demonstrează experiența de muncă a persoanei pentru ultimii 10 ani.
11. Informația obținută de la locurile anterioare de muncă din ultimii 10 ani, cu privire la reputația persoanei în toată perioada de activitate în persoanele juridice respective.
12. La discreția persoanei — scrisori de recomandare sau contacte de referință de la ultimii angajatori.
13. Curriculum vitae al persoanei, datat și semnat de către aceasta.
14. Documentul care atestă că persoana nu are antecedente penale și nu este dată în căutare sau se află sub urmărire penală:
  - a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – certificatul de cazier judiciar pentru persoana fizică, eliberat de autoritățile competente ale Republicii Moldova, valabil la data depunerii cererii și, după caz, actele eliberate persoanei fizice de către autoritățile competente din țara/țările în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea și/sau din țara/țările în care persoana se află din alte motive o perioadă de peste 90 de zile, și/sau are domiciliu, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;
  - b) în cazul nerezidentului – documentul respectiv, eliberat de autoritățile competente din țara al cărei rezident este și, după caz, actele eliberate persoanei fizice de către autoritățile competente din țara/țările în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea și/sau din țara/țările în care persoana fizică se află din alte motive o perioadă de peste 90 de zile, și/sau are domiciliu, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare.
15. Documentele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public național:
  - a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – certificatul eliberat persoanei fizice privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public național, valabil la data depunerii cererii și/sau actele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor în care persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

desfășoară activitatea, eliberate de către autoritățile competente din țara/țările respective, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare;

b) în cazul nerezidentului – actele eliberate persoanei fizice privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor în care rezident este și actele privind lipsa sau existența restanțelor față de bugetul public al țării/țărilor în care, persoanele juridice, care se află sub controlul persoanei fizice, își desfășoară activitatea, eliberate de către autoritatea competentă din țările respective, întocmite în decurs de cel mult 90 de zile precedente datei depunerii cererii, legalizate conform legislației în vigoare.

16. Copia, confirmată de persoană, a raportului auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare, cu anexarea acestora, ale persoanei juridice, în care persoana este membru al consiliului, al organului executiv și/sau exercită controlul, pentru ultimii 2 ani din perioada de exercitare.
17. În cazul în care persoana ocupă funcții menționate la nivelul întreprinderii-mame și/sau exercită controlul asupra întreprinderii-mame, se vor prezenta copiile rapoartelor auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare consolidate cu anexarea acestora.
18. În cazul în care auditul extern al rapoartelor financiare anuale nu este obligatoriu conform legislației în vigoare, se va prezenta o declarație scrisă pe propria răspundere a persoanei, cu specificarea temeiului legal, care exonerează persoana juridică respectivă de efectuarea auditului extern, și copiile situațiilor financiare autentificate de persoana înaintată.
19. În cazul în care raportul auditorului societății de audit extern asupra situațiilor financiare și situațiile financiare respective auditate ale persoanei juridice sunt disponibile public, se va indica calea de accesare electronică (link-ul) la raport și la situațiile financiare respective.

**Anexa nr. 4**  
**Chestionar privind evaluarea adecvării persoanei**  
**înaintate în funcția de membru al organului de**  
**conducere și/sau persoană care deține funcție-cheie**

**Chestionar privind evaluarea adecvării persoanei înaintate în funcția de**

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

(se va indica una din funcțiile pentru care persoana este înaintată/numită/aleasă)

Persoana vizată de chestionarul dat urmează să răspundă onest la întrebări și să prezinte toate informațiile pertinente și semnificative pe care le deține în vederea asigurării unei evaluări obiective și corecte.

Răspunsurile la întrebările de mai jos vor acoperi toate elementele referitoare la situația persoanei, atât în Republica Moldova cât și în străinătate.

Pentru precizările necesare la orice întrebare din prezentul chestionar poate fi folosit un spațiu suplimentar.

**Informații despre bancă**

Denumirea băncii	
Funcția/funcțiile în care sunteți înaintat	
Număr de telefon pentru informații suplimentare	

**Informații personale**

Nume	
Prenume	
Data, luna și anul nașterii	
Locul nașterii	
Sexul	
Cetățenia (toate)	
Domiciliul	
Locul de trai (dacă este altul decât domiciliul)	
Datele de identificare conform actului de identitate (a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – IDNP; (b) în cazul nerezidentului – seria și numărul de identificare (sau codul fiscal) sau datele din pașaport și țara de reședință.	
Date de contact (numărul de telefon (mobil și/sau staționar))	
Adresă electronică	
Data completării chestionarului	

**Secțiunea 1.**

**Cunoștințe 1.1 Cunoștințe specifice activității ce urmează a fi desfășurată.**

**Studii**

Completați tabelul de mai jos cu informații referitoare la studii, începând cu cele mai recente.

Denumirea instituției de învățământ	Profilul studiilor	Perioada studiilor	Calificarea / diploma obținută

**1.2 Activități de formare profesională relevante funcției**

Completați tabelul de mai jos cu informații referitoare la cursurile de instruire și/sau perfecționare în domeniul științelor economice în ultimii 3 ani la care ați participat, începând cu cele mai recente.

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

Denumirea instituției de învățământ	Tema/ subiectul	Perioada de instruire/ perfecționare	Calificarea / diploma obținută

**Sectiunea 2.**

**Experienta 2.1 Experienta profesionala**

Completati tabelul de mai jos cu informatii referitoare la experienta profesionala in perioada ultimilor 10 ani, incepand cu cele mai recente.

Data angajarii	Data concedierii/ demisiei	Temeiul/ motivul concedierii/ demisiei	Funcția detinuta	Denumirea si sediul persoanei juridice	Atributiile delegate, domeniile de activitate

**2.2 Experienta manageriala**

Completati tabelul de mai jos cu informatii referitoare la experienta manageriala (functia de conducator al unei unitati, unei/unor subdiviziuni structurale ale unitatii, functia de membru al consiliului, al organului executiv si / sau al altor organe colective de conducere, functii publice etc.) in perioada ultimilor 10 ani, incepand cu cele mai recente.

Data angajarii	Data concedierii/ demisiei	Temeiul/ motivul concedierii / demisiei	Funcția detinuta	Denumirea si sediul persoanei juridice	Descrierea succinta a activitatii persoanei juridice *	Atributiile delegate, domeniile de activitate	Numarul de angajati subordonați, bugetul gestionat

\* În coloana "Descrierea succinta a activitatii persoanei juridice" se vor indica activitatile desfasurate de persoana juridica, numarul de sucursale, marimea activelor si a capitalului propriu sau cifra de afaceri si alte informatii relevante

**2.3 Perioade fara activitate profesionala**

Completati tabelul de mai jos cu informatii referitoare la existenta in decursul carierei profesionale, in perioada ultimilor 10 ani, a unor perioade de cel puțin 6 luni in care nu ati desfasurat nicio activitate profesionala, incepand cu cele mai recente.

Perioada de inactivitate	Temeiul/Motivul

**2.4 Apartenenta la organizatii profesionale**

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

Dacă sunteți membru al unei organizații profesionale, specificați mai jos următoarea informație, începând cu cele mai recente.

Perioada	Denumirea organizației	Domeniul de activitate	Funcția deținută

**2.5 Activitate pentru care este necesară o licență/autorizație/certificare**

Dacă ați desfășurat o activitate pentru care este necesară o licență sau alt tip de autorizație/certificat eliberat(ă) de către o autoritate națională sau internațională, specificați mai jos informația necesară, începând cu cele mai recente.

Data emiterii licenței/ autorizației/ certificatului	Perioada valabilității	Denumirea autorității emitente	Domeniul de activitate	Alte informații

**Secțiunea 3.**

**Reputația 3.1 Antecedente penale în curs**

**Ați purtat răspundere penală ori în prezent sunteți subiectul unui proces penal?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: infracțiunea comisă, sancțiunea și data aplicării și executării sancțiunii, respectiv, organul de urmărire penală (instanța de judecată) care a emis sentința sau care examinează cauza, infracțiunea incriminată), cu excepția situațiilor, care pot fi incluse la chestiunea 3.11.

---



---

**3.2 Antecedente administrative**

Sunteți sau ați fost sancționat în ultimii 5 ani cu amendă privind activitatea dvs. în domeniul economic, cu privarea de dreptul de a deține o anumită funcție sau de a desfășura o anumită activitate, arest contravențional, obligarea la repararea prejudiciilor materiale pentru contravenții, alte încălcări (cu excepția celor disciplinare), cauzarea de prejudicii materiale, comise în exercitarea sau legate de activitatea anterioară de muncă sau au fost aplicate măsuri (de remediere/supraveghere/sancționatoare) și/sau sancțiuni față de persoana juridică la care ați ocupat sau ocupați una din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv al BNM nr. 292 din 29 noiembrie 2018?

Da	Nu
----	----

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: autoritatea competentă care a luat decizia, data deciziei, fapta comisă, măsura aplicată, funcția sau activitatea, în cazul privării de dreptul de a le exercita, termenul privării, în cazul aplicării unei amenzi se va indica, de asemenea, cuantumului maxim al amenzii prevăzută de legislația aplicabilă la momentul sancționării.).

---

---

**3.3 Sancțiuni disciplinare**

**Ați fost sancționat disciplinar pentru încălcarea legislației muncii la locurile anterioare de muncă în ultimele 12 luni ori sunteți în prezent subiectul unor proceduri legate de aceasta?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: denumirea angajatorului, funcția ocupată, fapta comisă (imputată), după caz, sancțiunea și data aplicării sancțiunii).

---

**3.4 Vi s-a retras în ultimii 10 ani de către Banca Națională a Moldovei sau de o altă autoritate de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova și/sau din străinătate aprobarea/confirmarea pentru exercitarea unei din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr. 292 din 29 noiembrie 2018?**

N/A	Da	Nu
-----	----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: denumirea băncii/unității, autoritatea competentă, natura confirmării, data retragerii confirmării/autorizației, măsurile aplicate, după caz, funcția de administrator/ membru al organului de conducere/ conducător al sucursalei unei bănci din alt stat/ persoană care deține o funcție-cheie).

---

---

**3.5 Antecedentele persoanei juridice**

**O persoană juridică în cadrul căreia exercitați sau ați exercitat pentru o perioadă mai mare de 3 ani din ultimii 10 ani funcția de membru al consiliului și/sau al organului executiv și/sau controlul a fost sau este subiectul unei condamnări penale, administrative sau unei sancțiuni?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: denumirea persoanei juridice, funcția deținută de dumneavoastră, instanța care a emis sentința, infracțiunea/fapta comisă, sancțiunea și data aplicării și executării sancțiunii, respectiv, sancțiunea emisă).

---

---

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

---

### 3.6 Restanțe financiare

Aveți restanțe la plata obligațiilor fiscale sau oricare alt tip de restanțe financiare?

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii.

---

---

### 3.7 Situații de insolvabilitate și/sau lichidare silită

A fost declarată în perioada ultimilor 10 ani insolvabilitatea dvs. sau a persoanei juridice în care ați ocupat sau ocupați una din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr. 292 din 29 noiembrie 2018 ori în care ați avut sau aveți dețineri calificate, ori a fost inițiat procesul de lichidare silită a persoanei juridice respective?

N/A	Da	Nu
-----	----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: data declarării insolvabilității, funcția de administrator/membru al organului de conducere/ conducător al sucursalei unei bănci din alt stat/ persoană care deține funcție-cheie, mărimea deținerilor, data inițierii procesului de lichidare silită).

---

---

### 3.8 Performanță financiară

Persoana juridică în cadrul căreia ați exercitat funcția de membru al consiliului sau organului executiv ori la care ați exercitat controlul a înregistrat pentru o perioadă mai mare de 3 ani consecutiv din ultimii 10 ani un rezultat financiar negativ nejustificat de factori externi?

N/A	Da	Nu
-----	----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: funcția de membru al organului de conducere/ conducător al sucursalei unei bănci din alt stat/ mărimea deținerii calificate, perioada în care a fost înregistrat rezultatul financiar negativ și factori externi).

---

---

3.9 Au existat în ultimii 10 ani procese civile, proceduri administrative sau penale, investiții sau expuneri mari compromise, împrumuturi retrase, datorii expirate, care au/au avut un impact semnificativ asupra solidității financiare a dvs. și/sau asupra persoanelor juridice controlate de dvs., persoanelor în care aveți parte în asocieri în participație (într-o entitate asociată) și/sau persoanelor în care dețineți funcția de membru al organului de conducere?

Da	Nu
----	----

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se va indica cel puțin: denumirea persoanei juridice, valoarea împrumutului/creditului, soldul datoriei/expunerii la data depunerii cererii, inclusiv a celei expirate, scadența).

---

---

**3.10 Istoria de credit****Aveți împrumuturi/credite expirate contractate de la persoane juridice/fizice?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se va indica cel puțin: denumirea persoanei, valoarea împrumutului/creditului, soldul datoriei la data depunerii cererii, inclusiv a celei expirate, scadența etc.).

---

---

**3.11 Activități de spălare a banilor și/sau de finanțare a terorismului****Ați fost condamnat penal pentru infracțiuni de spălare a banilor și finanțare a terorismului sau sunteți personal subiectul unei anchete, investigații sau o persoană juridică în cadrul căreia ați exercitat controlul a fost supusă unor anchete, investigații privind infracțiuni de spălare a banilor și finanțare a terorismului încheiate cu condamnări penale?**

N/A	Da	Nu
-----	----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii referitor la anchetă.

---

---

**3.12 Alte antecedente economico-financiare****Ați fost sancționat și/sau concediat în perioada ultimilor 10 ani pentru sustragerea/dobândirea bunurilor altei persoane prin furt, însușire, delapidare, înșelăciune, abuz de funcție, abuz de încredere, precum și pentru evaziune fiscală?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se va indica cel puțin: autoritatea care a luat decizia, data deciziei, fapta comisă, sancțiunea aplicată, data aplicării și executării sancțiunii).

---

---

**Secțiunea 4. Evaluări anterioare****4.1 Ați fost în perioada ultimilor 10 ani aprobat/confirmit de către Banca Națională a Moldovei sau de o altă autoritate competentă din Republica Moldova sau din străinătate în una din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-**

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

**cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr. 292 din 29 noiembrie 2018?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: denumirea băncii/unității, după caz, țara de origine a acesteia, autoritatea competentă, funcția în care ați fost aprobat/confirmat și data aprobării/confirmării).

**4.2 Vi s-a refuzat în perioada ultimilor 10 ani aprobarea/confirmarea dată de către Banca Națională a Moldovei sau de o altă autoritate competentă din Republica Moldova sau din străinătate pentru în una din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr. 292 din 29 noiembrie 2018?**

N/A	Da	Nu
-----	----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, se vor prezenta detalii (se vor indica cel puțin: denumirea băncii/unității, data și temeiul refuzului, autoritatea competentă).

**Secțiunea 5. Alte informații relevante**

**5.1 Cote de participare în capitalul social al persoanelor juridice**

**Dețineți sau ați deținut în ultimii 10 ani cote de participare în capitalul social al persoanelor juridice, cu excepția băncilor, care depășesc 20% și/sau aveți/ați avut dețineri în capitalul social al băncilor?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, completați tabelul cu informația necesară.

Denumirea și sediul persoanei juridice private/băncii	Cote de participare în capital				Altă informație utilă
	Numărul de acțiuni	mărimea absolută a cotei (lei)	mărimea relativă a cotei %	perioada deținerii cotei	

**5.2 Dețineri ale persoanelor afiliate în capitalul social al băncilor**

**Persoane afiliate dvs. au/au avut în ultimele 12 luni o deținere în capitalul social al băncii?**

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, completați tabelul cu informația necesară.

Numele, prenumele persoanei afiliate	Denumirea și sediul băncii	Cote de participare în capital				Altă informație utilă (descrierea criteriului de afiliere)
		Numărul de acțiuni	mărimea absolută a cotei (lei)	mărimea relativă a cotei %	perioada deținerii cotei	

### 5.3 Relații de afiliere în cadrul băncii

Devin careva persoane afiliate băncii ca urmare a confirmării dvs. în una din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr. 292 din 29 noiembrie 2018?

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, dați detalii după cum urmează:

1) în cazul persoanelor fizice

Nr. d/o	Numele, prenumele	Numărul de identificare de stat (IDNP)*	Criteriul de afiliere	Domiciliul	Locul de muncă, funcția ocupată	Cota de participare la capitalul persoanei juridice		
						denumirea persoanei juridice, țara de reședință	mărimea relativă a cotei	Valoarea nominală a cotei
1								
2								
3								
....								

\* În cazul persoanelor fizice nerezidente – seria și numărul actului de identitate.

2) în cazul persoanelor juridice

Nr. d/o	Denumirea persoanei juridice	Numărul de identificare de stat (IDNP)*	Criteriul de afiliere	Sediul	Numele, prenumele administrat orului/cond ucătorului	Cota de participare la capitalul altei persoanei juridice		
						denumirea persoanei juridice, țara de reședință	mărimea relativă a cotei	Valoarea nominală a cotei

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

1								
2								
3								
....								

\* În cazul persoanelor juridice nerezidente se indică numărul de identificare/înregistrare de stat atribuit de către organul abilitat din țara de origine a nerezidentului

**5.4 Sunteți membru al unui partid politic sau persoană expusă politic?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, dați detalii (se indică cel puțin: denumirea partidului, funcția deținută).

**5.5 Managementul timpului**

**Funcția de membru al organului executiv sau al consiliului va fi cumulată cu alte funcții suplimentare?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, specificați mai jos următoarea informație (în ultima coloană indicați timpul alocat lunar și dacă funcția dată va genera anumite conflicte de alocație de timp cu cea de administrator în cadrul băncii).

Denumirea organizației	Domeniul de activitate	Funcția deținută	Conflicte de alocație de timp

**5.6 Conflict de interese**

**Există sau nu incompatibilitate sau conflict de interes în exercitarea uneia din funcțiile menționate la punctul 3 din Regulamentul cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv nr.292 din 29 noiembrie 2018?**

Da	Nu
----	----

În cazul unui răspuns afirmativ, specificați mai jos următoarea informație.

Persoana / organizația unde lucrați/dețineți cote	Funcția deținută / mărimea cotei	Informații referitor la conflict

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.


### 5.7 Recomandări / referințe

Indicați mai jos datele persoanelor care v-au eliberat scrisori de recomandare (în cazul în care au fost eliberate) / referințe sau persoane de contact care pot da referințe. Dacă este posibil, cel puțin două ar trebui să fie din partea unor angajatori precedenți.

Nume, prenume	Numărul de telefon	Întreprinderea, instituția sau organizația	Funcția deținută

### 5.8 Nivelul de cunoaștere a limbii române și a limbilor străine

Limba	Nivelul de cunoaștere				
	limba maternă	fluent	mediu	începător	nu o cunosc
Limba română					

### 5.9 Doar pentru funcția de contabil - șef

Ați studiat și sunteți capabil să întocmiți rapoarte financiare și dări de seamă pentru Banca Națională a Moldovei conform standardelor de evidență contabilă?

Da	Nu
----	----

Completați mai jos cu informații relevante la acest subiect.

---



---

### 5.10 Informații adiționale

Comunicați orice alte informații suplimentare care ar putea fi considerate relevante pentru aprecierea competențelor, experienței profesionale, reputației sau comportamentului financiar

Subsemnatul, ..... (nume și prenume), declar pe propria răspundere, sub sancțiunea legii, că toate răspunsurile din prezentul chestionar sunt complete și veridice și nu există alte fapte despre care ar trebui informată Banca Națională a Moldovei în vederea luării deciziei de aprobare în funcția de ..... (se va indica funcția la care este înaintată persoana: membru al organului de conducere/ conducător al sucursalei unei bănci din alt stat/ într-o funcție-cheie);

mă angajez să aduc imediat la cunoștința băncii și a Băncii Naționale a Moldovei orice modificare a informațiilor conținute în acest chestionar;

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

---

exprim consimțământul expres cu privire la furnizarea către Banca Națională a Moldovei a informațiilor/datelor despre mine, inclusiv informații confidențiale, disponibile la alte persoane / autorități naționale sau din alte state; declar că prin activitatea mea în bancă nu voi genera prejudicii materiale sau de imagine băncii.

**Semnătura persoanei** \_\_\_\_\_

**Anexa nr. 5**  
***Formularul tip de Evaluare a adecvării la nivel individual***  
***a succesorului la funcția de membru al organului de conducere***  
***persoanei care deține funcție-cheie***

<b>Informații generale</b>
----------------------------

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

<b>Funcția pentru care este evaluat succesorul</b>			
<b>Nume:</b>			
<b>Prenume:</b>			
<b>Data, luna și anul nașterii</b>			
<b>Locul nașterii</b>			
<b>Cetățenia (toate)</b>			
<b>Domiciliul</b>			
<b>Locul de trai (dacă este altul decât domiciliul)</b>			
<b>Datele de identificare conform actului de identitate</b> (a) în cazul rezidentului Republicii Moldova – IDNP; (b) în cazul nerezidentului – seria și numărul de identificare (sau codul fiscal) sau datele din pașaport și țara de reședință.			
<b>Date de contact (numărul de telefon)</b>			
<b>Adresă electronică</b>			
<b>Statutul succesorului (intern sau extern)</b>			
<b>Perioada estimată de preluare a funcției</b>			
<b>Data evaluării</b>			
<b>Criterii de evaluare</b>			
<b>1. Calificarea</b>			
<b>Studii</b>			
<b>Denumirea instituției de învățământ</b>	<b>Perioada studiilor</b>	<b>Calificarea obținută</b>	<b>Nivel (corespunde/ nu corespunde)</b>
<b>Activități de formare profesională</b>			
<b>Denumirea instituției</b>	<b>Perioada formării</b>	<b>Tematica formării</b>	
<b>Concluzie:</b>			

Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.

## 2. Experiența

Data angajării / Data concedierii / demisiei	Funcția deținută	Denumirea și sediul persoanei juridice	Atribuțiile delegate, domeniile de activitate	Evaluarea relevanței experienței	Evaluarea experienței manageriale

Concluzie:

## 3. Evaluarea aptitudinilor

Nr.	Aptitudinea	Nivel (ridicat/mediu/scăzut)	Informații suplimentare
1	Credibilitate		
2	Limbaj		
3	Capacitate de decizie		
4	Comunicare		
5	Judecată		
6	Orientare spre client și calitate		
7	Competență de conducere		
8	Fidelitate		
9	Conștientizare externă		
10	Negociere		
11	Convingere		
12	Muncă în echipă		
13	Abilitate strategică		
14	Rezistență la stres		
15	Simțul responsabilității		
16	Prezidarea ședințelor		

Concluzie:

## 4. Alocare de timp

Nr.	Criteriu	Nivel (Da/Nu)	Informații suplimentare
1	Exercită o funcție de membru al organului executiv sau altă funcție de conducere similară concomitent cu două funcții de membru al consiliului sau alte două funcții neexecutive similare		
2	Exercită concomitent patru funcții de membru al consiliului sau alte patru funcții neexecutive similare		

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

3	Numărul funcțiilor pe care le deține persoana înaintată în alte bănci și/sau în alte entități, ținând cont de posibile sinergii atunci când acestea sunt deținute în conformitate cu art. 43 alin. (13) din Legea nr. 202/2017, inclusiv atunci când acesta acționează în numele unei persoane juridice sau ca supleant al unui membru din organul de conducere		
4	Mărimea, natura, extinderea și complexitatea activităților entității în care membrul respectiv deține o funcție și, în special, dacă entitatea este sau nu din afara Republicii Moldova		
5	Prezenta în țară a membrului organului de conducere și timpul de deplasare necesar pentru îndeplinirea sarcinilor membrului respectiv		
6	Numărul ședințelor programate pentru organul de conducere		
7	Funcțiile deținute simultan de membrul organului de conducere în cadrul organizațiilor sau entităților care nu urmăresc, în mod preponderent, obiective comerciale		
8	Orice ședințe necesare a fi organizate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere		
9	Natura funcției pe care o ocupă membrul organului de conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice, precum cea de director general, președinte sau membru al unui comitet, precum și necesitatea participării acestuia la ședințe în cadrul entităților și în cadrul băncilor		
10	Alte activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante ale membrului organului de conducere, atât din cadrul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara Republicii Moldova		
11	Timpul necesar a fi alocat pentru inițiere, după caz, formare		
12	Impactul oricăror absențe pe termen lung ale membrului organului de conducere		
13	Orice alte sarcini relevante ale membrului respectiv, pe care banca le consideră a fi necesar să fie luate în considerare atunci când efectuează evaluarea cu privire la dedicarea de timp suficient de către un membru al organului de conducere		
14	Capacitatea de a-și îndeplini responsabilitățile aferente funcției în perioade cu activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de reorganizare, restructurare, achiziție, preluare sau situații de criză, etc.		

**Concluzie:**
**5. Gândirea independentă:**

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

<b>Nr.</b>	<b>Criteriu</b>	<b>Nivel (Da/Nu)</b>	<b>Informații suplimentare</b>
1	Curaj, convingere și tărie pentru a evalua și a pune în discuție în mod eficace deciziile propuse ale altor membri ai organului de conducere		
2	Capacitatea de a adresa întrebări membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere		
3	Capacitatea de a se opune gândirii de grup		
4	Interese economice (de exemplu, acțiuni, alte drepturi de proprietate și apartenențe, participații și alte interese economice, drepturi de proprietate intelectuală, împrumuturi acordate de instituție unei societăți deținute de membrii organului de conducere)		
5	Relații personale sau profesionale cu instituției		
6	Relații personale sau profesionale cu angajații instituției sau entităților din perimetrul de consolidare prudențială (de exemplu, relațiile familiale apropiate)		
7	Alte posturi și posturi anterioare din trecutul apropiat (de exemplu, din ultimii cinci ani)		
8	Relații personale sau profesionale cu părți interesate externe relevante (de exemplu, asocierea cu furnizori, firme de consultanță sau alți furnizori de servicii importanți)		
9	Apartenența la un organism sau deținerea în proprietate a unui organism sau a unei entități având conflicte de interese		
10	Influența politică sau relațiile politice		

**Concluzie:**

**6. Reputația**

<b>Nr.</b>	<b>Criteriu</b>	<b>Nivel (Da/Nu)</b>	<b>Informații suplimentare</b>
1	Condamnări sau aflarea sub urmărire penală, în special pentru infracțiuni contra patrimoniului, infracțiuni economice, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, infracțiuni de corupție, infracțiuni în sfera publică, contra justiției, contra securității publice și a ordinii publice, infracțiuni informatice și infracțiuni în domeniul comunicațiilor electronice;		
2	Constatări și măsuri relevante, actuale sau anterioare, adoptate de către un organ de reglementare sau profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile desfășurate pe piețele financiare și de capital.		
3	Existența dovezilor că persoana nu a fost transparentă, deschisă și cooperantă cu autoritățile de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate;		

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

4	Persoanei i s-a refuzat o autorizație (aprobare, permisiune, confirmare) de către o autoritate de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate;		
5	Persoana a exercitat, fără autorizația autorității de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova ori din străinătate, o funcție pentru care potrivit dispozițiilor legale aplicabile era prevăzută obligativitatea obținerii unei astfel de autorizații;		
6	În exercitarea funcției menționate la pct.3 a Regulamentului 292/2018 sau a unei funcții similare în cadrul unei persoane juridice sau a unei sucursale a acesteia, care se află sub supravegherea unei autorități competente privind sectorul financiar din Republica Moldova sau din străinătate, persoana nu și-a îndeplinit responsabilitățile decurgând din această calitate sau a participat la adoptarea și/sau aplicarea unor decizii privind activitatea acesteia, prin care s-a urmărit satisfacerea unor interese individuale ori de grup, care erau în detrimentul respectivei persoane juridice;		
7	Persoana juridică în cadrul căreia persoana exercită sau a exercitat funcția de membru al consiliului sau al organului executiv ori la care exercită sau a exercitat controlul, înregistrează și/sau a înregistrat o performanță financiară negativă a care nu este generată de factori obiectivi sau externi, ținând cont în special de procedurile de reorganizare, faliment și lichidare în cazul în care persoana a contribuit la situația care a condus la aceste proceduri;		
8	Persoana juridică sau sucursala acesteia, care se află sub supravegherea unei autorități de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova sau din străinătate, în cadrul căreia persoana exercită sau a exercitat funcția de membru al consiliului și/sau membru al organului executiv ori la care are sau a avut o deținere calificată în capital, se află/s-a aflat în una din următoarele situații:		
a.	face/a făcut obiectul unor sancțiuni și/sau măsuri sancționatoare; și/sau		
b.	sunt/au fost aplicate măsuri de rezoluție de către autoritatea de rezoluție;		
10	Existența unor procese civile, proceduri administrative sau penale, investiții sau expuneri mari compromise, împrumuturi retrase, datoriile expirate, în cazul în care acestea au/au avut un impact negativ semnificativ asupra solidității financiare a persoanei înaintate în funcția menționată la pct.3 a Regulamentului 292/2018 sau asupra persoanelor juridice controlate de aceasta sau în care persoana este parte în asocieri în participație (într-o entitate asociată) sau		

**Politica privind numirea membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-chei în cadrul BC „EuroCreditBank” S.A.**

	persoana juridică în care aceasta deține funcția de membru al organului de conducere;		
11	Persoana a purtat răspundere pentru apariția problemelor financiare și administrative la locurile anterioare de muncă în cadrul persoanelor juridice sau sucursalelor acestora care se află sub supravegherea unei autorități competente privind sectorul financiar din Republica Moldova sau din străinătate, fapt documentat prin:		
a.	aplicarea față de această persoană a sancțiunilor disciplinare, în cazul în care termenul de validitate a acestora nu a expirat;		
b.	aplicarea de către o autoritate a sancțiunilor sub formă de amendă ori de privare de dreptul de a ocupa o anumită funcție sau de a desfășura o anumită activitate ori sub formă de arest contravențional, obligare la repararea prejudiciilor materiale;		
12	Persoanei i s-a retras de către Banca Națională a Moldovei sau de către o altă autoritate de supraveghere a sectorului financiar din Republica Moldova și/sau din străinătate aprobarea acordată pentru exercitarea uneia din funcțiile menționate la pct.3 a Regulamentului 292/2018.		

**Concluzie:**

**CONCLUZIE FINALĂ:**

**Președintele Consiliului Băncii**