

APROBAT
prin Hotărârea Consiliului de Administrație
BC „EuroCreditBank” S.A.
proces-verbal nr.7
din 01.07.2025

POLITICA

de remunerare în cadrul

BC „EuroCreditBank” S.A.

COORDONAT
la ședința Comitetului de Conducere
al BC „EuroCreditBank” SA
proces-verbal nr.93
din 25.06.2025

Chișinău 2025

Cuprins:

CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE.....	3
CAPITOLUL 2. TERMENI ȘI DEFINIȚII.....	3
CAPITOLUL 3. OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE.....	4
CAPITOLUL 4. APLICARE ȘI PRINCIPII.....	5
CAPITOLUL 5. COMPONENTELE SISTEMULUI DE REMUNERARE.....	6
CAPITOLUL 6. CLAUZE SPECIFICE SITEMULUI DE REMUNERARE.....	8
CAPITOLUL 7. GUVERNANȚA REMUNERĂRII	9
CAPITOLUL 8. DISPOZIȚII FINALE	11

CAPITOLUL 1. DISPOZITII GENERALE

- 1.1 Politica de remunerare a BC „EuroCreditBank” S.A. (denumită în continuare „Politica”) are ca scop stabilirea unor principii clare pentru stimularea și motivarea angajaților la toate nivelurile ierarhice din cadrul BC „EuroCreditBank” S.A. (în continuare: „Banca”).
- 1.2 Politica de remunerare a Băncii stabilește cadrul general și principiile fundamentale pentru determinarea remunerației financiare, fiind aliniată atât la legislația muncii în vigoare, cât și la normele de guvernanță corporativă ale Băncii.
- 1.3 Politica de remunerare include prevederi privind aplicarea măsurilor ex-ante și ex-post pentru ajustarea remunerației variabile, în corelație cu nivelul riscurilor asumate de către angajați.
- 1.4 Politica de remunerare este corelată cu obiectivele strategiei de afaceri și ale strategiei de risc ale băncii, inclusiv cu modelul de afaceri, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale băncii și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interes.
- 1.5 Politica de remunerare a Băncii are ca scop gestionarea eficientă a angajaților, prin promovarea și menținerea unor modele de conduită orientate spre realizarea obiectivelor strategice ale Băncii.
- 1.6 Politica de remunerare este adaptată dimensiunii și structurii organizatorice a Băncii, precum și naturii, domeniului de activitate, complexității operațiunilor și nivelului de profitabilitate al acesteia.
- 1.7 Politica și practicile de remunerare sunt integrate în cadrul de administrare a activității Băncii, a cărei consolidare reprezintă responsabilitatea organelor de conducere ale acesteia.
- 1.8 Politica de remunerare este elaborată în conformitate cu:
 - a) Codul muncii al Republicii Moldova;
 - b) Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002;
 - c) Legea privind activitatea băncilor nr.202 din 06.10.2017;
 - d) Codul de guvernanță corporativă, aprobat prin hotărârea CNPF nr.67/10 din 24.12.2015;
 - e) Regulamentul privind cadrul de administrare a activității băncilor aprobat prin HCE al BNM nr.322 din 20.12.2018;
 - f) Regulamentul BNM nr.292 din 29.11.2018 cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și 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;
 - g) Ghidul EBA/GL/2021/04 privind politicile solide de remunerare în temeiul Directiva 2013/36/UE din 02.07.2021;
 - h) Alte acte normative ale Băncii Naționale a Moldovei, precum și acte normative interne a băncii.
- 1.9 Politica de remunerare stabilește componentele remunerării fixe și remunerării variabile.
- 1.10 Politica de remunerare, contribuie la administrarea prudentă a riscurilor și nu favorizează asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul riscurilor acceptate de bancă, fiind bazată pe principiile prevăzute de Legea nr.202/2017 și ținând cont de actele normative ale Băncii Naționale ale Moldovei și cele mai bune practici internaționale.
- 1.11 Politica de remunerare este revizuită și aprobată de către Consiliul de Administrație al Băncii cel puțin o dată pe an. De asemenea, Consiliul este responsabil pentru supravegherea implementării acesteia.
- 1.12 Politica de remunerare este ajustată la situația specifică a băncii, având în vedere cazul în care personalul băncii, când un angajat, un membru al conducerii executive sau o persoană cu funcție-cheie deține direct sau indirect acțiuni ale băncii, inclusiv în calitate de beneficiar efectiv.
- 1.13 Prezenta Politică include aspecte generale și de referință, iar aplicarea sa va fi corelată cu Regulamentul privind remunerarea personalului din cadrul BC „EuroCreditBank” S.A., care detaliază principii utilizate de Bancă în domeniul remunerării, precum și cu alte reglementări interne relevante.

CAPITOLUL 2. TERMENI ȘI DEFINITII

2.1 În prezenta Politică sunt utilizate următoarele definiții și noțiuni:

- 2.1.1. **Remunerare** – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată. Formele de remunerație sunt: fixă și variabilă.
- 2.1.2. **Remunerarea fixă (salariu)** – reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea angajatului, stabilită sub forma salariului de bază achitată angajatului în conformitate cu fișa postului, ca parte a contractului individual de muncă, pentru munca executată sau care urmează a fi executată.
- 2.1.3. **Remunerarea variabilă** – reflectă performanțele sustenabile și adaptate la risc ale angajatului, precum și performanțele care depășesc ceea ce este necesar pentru a realiza atribuțiile sale prevăzute în fișa postului, ca parte a contractului de muncă.
- 2.1.4. **Indicatori de performanță (KPI)** – reprezintă indicatori cheie de performanță utilizați pentru a măsura și evalua atingerea obiectivelor și rezultatelor cheie. Acestea sunt măsurători cantitative și calitative care oferă o perspectivă asupra performanței și progresului în raport cu obiectivele stabilite.
- 2.1.5. **Organ de conducere** – organul executiv al băncii aprobat în conformitate cu legislația în vigoare și abilitat să stabilească strategia, obiectivele și direcțiile generale de dezvoltare ale Băncii, în concordanță cu modelul de afaceri și activitățile desfășurate. În sensul prezentei definiții, prin organ de conducere al Băncii se înțelege Consiliul de Administrație și Comitetul de Conducere al Băncii.
- 2.1.6. **Membru al organului de conducere** – membru al Consiliului de Administrație și al Comitetului de Conducere al Băncii ales/numit și aprobat de BNM în conformitate cerințele legislației în vigoare;
- 2.1.7. **Funcții de control intern** - includ funcția de administrare a riscurilor, funcția de conformitate și funcția de audit intern, precum și alte comitete cheie ale funcției de supraveghere (comitetul pentru audit, comitetul pentru administrarea riscurilor);
- 2.1.8. **Persoane care dețin funcții-cheie** – membri ai personalului ale căror funcții le conferă o influență semnificativă asupra orientării băncii, însă care nu sînt 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 sînt determinate prin actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei;
- 2.1.9. **Personal identificat** – personalul băncii menționat la art.39 (1) din Legea nr.202/2017, care include membrii organului executiv, persoanele care dețin funcții-cheie în cadrul băncii, precum și orice alt angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerație cu cea a membrilor organului executiv și a persoanelor care dețin funcții-cheie;
- 2.1.10. **Pachet motivațional** – instrumente de stimulare legate de cheltuieli financiare, care servesc pentru a crea condiții confortabile de muncă și recreere angajaților, menite nemijlocit pentru îmbunătățirea performanței sale;
- 2.1.11. **Grila salarială** – diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcții aparte sau grupuri funcționale de specialiști și conducători;
- 2.1.12. **Mecanismul de recuperare „Malus” (ex-ante)** – reprezintă un instrument ex-ante prin care Banca poate reduce sau anula componenta variabilă a remunerației care nu a fost încă plătită, în cazul în care se constată o scădere a performanței sau asumarea unor riscuri excesive;
- 2.1.13. **Mecanism de recuperare „Clawback” (ex-post)** – este mecanismul ex-post, adică după ce plata a fost deja efectuată, și permite recuperarea remunerației variabile deja achitate în anumite condiții (exemplu: comportament neetic, erori semnificative, pierderi constatate ulterior etc.);
- 2.1.14. **Plăți compensatorii**- sunt considerate plățile sub formă de remunerare variabilă.

CAPITOLUL 3. OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE

3.1 Politica de remunerare este bazată pe îndeplinirea următoarelor obiective de performanță ale Băncii:

- 3.1.1 corelarea obiectivelor individuale ale angajaților cu obiectivele pe termen lung ale Băncii și măsuri de evitare a conflictelor de interes;
- 3.1.2 prin punerea în aplicare a prezentei Politicii banca aplică niveluri diferențiate de remunerare aliniate contribuției rolului îndeplinit de către angajat, clasificarea riscurilor, ierarhia organizațională și natura funcției;
- 3.1.3 politica de remunerare trebuie să fie neutră din perspectiva genului și să asigure nediscriminarea în toate aspectele legate de remunerarea muncii, inclusiv în ceea ce privește condițiile de acordare și de plată a remunerației;
- 3.1.4 remunerația totală este corelată cu performanța realizată, evaluată anual printr-un sistem de evaluare a performanței, care se bazează pe indicatori calitativi și cantitativi stabiliți și analizați la nivel individual sau colectiv, luând totodată în considerare rezultatele generale ale Băncii;
- 3.1.5 motivarea și încurajarea angajaților în scopul creșterii performanței în munca individuală și colectivă;
- 3.1.6 formarea unei culturi bazate pe transparență și obiectivitate;
- 3.1.7 retenția și dezvoltarea angajaților cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral cu performanță înaltă;
- 3.1.8 stabilirea și aplicarea unei strategii de administrare prudentă a riscurilor astfel încât să nu se favorizeze asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul acceptat de Bancă;
- 3.1.9 remunerarea fixă sub formă de salariu acordată angajaților Băncii este confidențială și garantată conform prevederilor legale și contractuale.

CAPITOLUL 4. APLICARE ȘI PRINCIPII

- 4.1. Principiile de remunerare sunt aplicabile în raport cu toți angajații BC „EuroCreditBank” S.A, inclusiv membrilor Comitetului de Conducere al Băncii, persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul băncii și personalul identificat;
- 4.2. Politica promovează o administrare prudentă a riscurilor, viabilă și eficace, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul toleranței la risc, prevenindu-se astfel acordarea de stimulente pentru asumarea excesivă a riscurilor și pentru alte comportamente contrare intereselor Băncii;
- 4.3. Politica se bazează pe principiile de bază ale activității Băncii stabilite în Statutul Băncii și în strategia de dezvoltare stabilită de către organul de conducere și acționarii Băncii, mai ales în ceea ce privește principiile și valorile, strategia de asumare a riscurilor și respectă principiile care caută să armonizeze interesele individuale ale acționarilor, organelor de conducere ale Băncii și ale salariaților cu obiectivele Băncii în special pe termen lung, inclusiv cu măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese;
- 4.4. Politica se aplică tuturor angajaților Băncii, iar remunerarea acestora este corelată cu performanța individuală, reflectată prin factori precum: nivelul de cunoștințe și calificările obținute, dezvoltarea profesională, respectarea sistemelor și recomandărilor legate de controalele interne ale Băncii, implicarea în strategiile de afaceri și politicile instituției, precum și contribuția la performanța echipei.
- 4.5. Politica de remunerare susține Banca în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile în conformitate cu art.63 alin.(1) din Legea nr.202/2017 și ia în considerare, după caz, restricțiile privind distribuirile prevăzute în actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei aferente fondurilor proprii și amortizoarelor de capital.
- 4.6. Prin aplicarea politicii de remunerare, Banca are în vedere menținerea și dezvoltarea salariaților cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral, motivarea și încurajarea personalului, astfel încât să optimizeze performanța în muncă, individuală și colectivă, să consolideze o cultură bazată pe evaluarea obiectivă a contribuției fiecăruia și pe recompensarea performanței.
- 4.7. Politica privind remunerarea BC "EuroCreditBank" S.A. este orientată spre generarea de progres pentru Bancă și asigură alinierea cu interesele acționarilor și cu gestionarea prudentială a riscurilor, luând în considerare remunerațiile și condițiile de angajare ale angajaților. Astfel, principiile fundamentale care stau la baza prezentei Politicii sunt:
 - 4.7.1 generare de performanță pe termen lung;
 - 4.7.2 atragerea și menținerea celor mai buni profesioniști;
 - 4.7.3 recompensarea nivelului de responsabilitate și profesional;
 - 4.7.4 asigurarea profitului și competitivitate acestuia;

- 4.7.5 asigurarea transparenței în ceea ce privește politica de remunerare;
- 4.7.6 respectarea intereselor clienților;
- 4.8 Sistemul de remunerare este transparent, proporțional și echitabil, ceea ce presupune nediscriminarea, echitatea și coerența, în sensul asigurării remunerării egale pentru muncă egală și volum similar de muncă.
- 4.9 Remunerația totală reprezintă nivelul individual agreat de angajator și angajat și reprezintă informație strict confidențială care este tratată conform prevederilor legislației și actele normative interne.
- 4.10 Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale.
- 4.11 În raport cu angajații BC "EuroCreditBank" S.A. sunt aplicate mecanismele ex-ante și ex-post, de ajustare a remunerației variabile în funcție de nivelul riscurilor asumate.
- 4.12 Anual la nivel instituțional este efectuat exercițiul de evaluare pentru a determina personalul identificat și dacă remunerarea personalului identificat corespunde principiilor de remunerare stabilite în prezenta Politică. Procesul de identificare a personalului identificat se efectuează după criterii calitative și cantitative reglementat de actele normative interne ale băncii.
- 4.13 Auditul intern asigură, cel puțin o dată pe an, o evaluare independentă a conformității, cu privire la elaborarea, implementarea și efectele prezentei Politici, a căror rezultate sunt aduse la cunoștința Consiliului Băncii.

CAPITOLUL 5. COMPONENTELE SISTEMULUI DE REMUNERARE

- 5.1. În conformitate cu principiile politicii de remunerare, Banca acordă tuturor angajaților remunerația în formă brută, în monedă națională, incluzând atât componenta fixă, cât și cea variabilă. Remunerația variabilă este acordată la discreția Băncii, iar decizia privind plata acesteia aparține organului de conducere.
- 5.2 Politica de remunerare stabilește componentele fixă și variabilă ale remunerației totale – acestea două urmând a fi echilibrate în mod corespunzător. Componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerarea totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerării variabile. Există raporturi adecvate între componentele fixă și variabilă ale remunerării totale, pentru care se aplică principiul potrivit căruia componenta variabilă nu trebuie să depășească 100% din componenta fixă a remunerării anuale totale.
- 5.3 Componentele sistemului de remunerare sunt:
 - 5.3.1 Remunerația fixă
 - 5.3.2 Remunerația variabilă
- 5.4 **Remunerația fixă**- reprezintă salariul prevăzut în contractul individual de muncă și este stabilită în funcție de experiența profesională, nivelul de pregătire și, atunci când este cazul, de performanța individuală. Aceasta include salariul de bază, sporurile și alte plăți obligatorii conform legislației. La stabilirea remunerației fixe, Banca ia în considerare calificarea, studiile, abilitățile, nivelul de responsabilitate, complexitatea postului și experiența acumulată în cadrul Băncii.
 - 5.4.1 Remunerația este fixă atunci când se întrunesc cumulativ condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:
 - a) sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - b) sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea în muncă a angajatului;
 - c) sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată individual angajatului;
 - d) sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
 - e) sunt non-revocabile;
 - f) valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere între părți sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile privind stabilirea salariilor prevăzute de cadrul legal de domeniu;
 - g) nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de Bancă decât în cazurile stipulate expres în cadrul legal pertinent;
 - h) nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor;
 - i) nu depind de performanță.
 - 5.4.2 Banca stabilește în contractele individuale de muncă încheiate cu angajații săi forma brută și periodicitatea lunară de plată a salariului. Din salariul lunar se rețin sumele aferente impozitului, asigurărilor

sociale și medicale etc. Banca eliberează angajaților informații detaliate cu privire la toate veniturile și deducerile din salariu, în conformitate cu legislația în vigoare.

5.5 Remunerarea variabilă- reprezintă o formă de recompensă acordată angajaților sub formă de prime, în funcție de atingerea indicatorilor de performanță (KPI) stabiliți. Valoarea acesteia depinde de performanța individuală a angajatului, de rezultatele subdiviziunii în care activează și de performanța generală a Băncii. Acordarea remunerației variabile constituie un drept posibil, dar nu o obligație a angajatorului. Aceasta are un rol motivațional și de recompensare a performanței atinse. De asemenea, pot include plăți compensatorii și alte forme similare.

5.5.1 Remunerarea variabilă (sub formă de primă) acordată membrilor Comitetului de Conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie este stabilită și achitată doar în baza deciziei Consiliului de Administrație.

5.5.2 Politica de remunerare urmărește respectarea următoarelor reguli privind remunerarea variabilă:

5.5.2.1 remunerarea variabilă reflectă performanțele sustenabile și adaptate la risc ale angajatului, precum și performanțele care depășesc ceea ce este necesar pentru realizarea atribuțiilor sale prevăzute în fișa postului;

5.5.2.2 remunerarea variabilă totală nu trebuie să limiteze capacitatea băncii de a-și consolida baza de capital. Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, se achită numai dacă este viabilă în funcție de situația financiară a Băncii în ansamblul său și este justificată de performanța băncii, a subdiviziunii structurale și a persoanei în cauză;

5.5.2.3 remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare doar atunci când banca dispune de o bază sănătoasă și solidă de capital;

5.5.2.4 remunerarea variabilă este supusă unei evaluări preliminare, fiind legată de realizarea obiectivelor la nivelul băncii, subdiviziune structurală și individual;

5.5.2.5 măsurarea performanței utilizate pentru a calcula componentele remunerației variabile include o ajustare pentru toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare costul capitalului și lichiditatea necesară;

5.5.2.6 plata remunerării variabile este acordată la sfârșitul perioadei de acumulare și se bazează pe rezultatele procesului de evaluare a performanței;

5.5.2.7 niciun angajat nu va avea dreptul la remunerație bazată pe performanță dacă nu desfășoară nici o activitate la locul său de muncă și, în absența unei activități efective, nu cooperează la atingerea obiectivelor stabilite. În absența unei activități (performanțe) efective, angajatul nu va avea dreptul la remunerare bazată pe performanță chiar dacă obiectivele la nivel de bancă, subdiviziune, care i-au fost alocate au fost îndeplinite cu eforturile suplimentare ale colegilor săi, fără cooperarea sa.

5.6 Metoda de stabilire a indicatorilor de performanță (KPI) pentru angajați se stabilesc ținând cont de obiectivele strategice ale băncii, conform principiului cascaderii și se aplică în raport cu toți angajații băncii, reglementată de „Regulamentul privind remunerarea personalului în cadrul BC "Eurocreditbank" S.A.

5.7 Plățile compensatorii sunt încadrate în categoria remunerației variabile, fiind acordate în funcție de circumstanțe specifice prevăzute de politicile interne și cadrul legal aplicabil, acestea pot fi: ocazionale (nu se acordă regulat); nu se confundă cu salariul de bază sau cu primele de performanță, fac parte din remunerația variabilă, în funcție de politicile interne; pot fi negociate între angajat și angajator; sunt supuse impozitării, ca orice alt venit salarial.

5.8 Plăți motivaționale achitate angajaților băncii precum ar fi: programe de beneficii suplimentare care au drept scop asigurarea unui ansamblu de recompense. Banca își rezervă dreptul de a revizui oricare plăți motivaționale în funcție de necesități și de bugetele aprobate.

5.9 În baza deciziei Comitetului de Conducere sau ordinul Președintelui Comitetului de Conducere, angajații pot beneficia și de alte recompense indirecte, cum ar fi:

a) ajutoare materiale (acordate cu ocazia diferitelor evenimente importante din viața angajatului, cât și la unele sărbători);

b) recompense motivaționale (acordate pentru executarea unor sarcini de importanță majoră pentru bancă, prime în legătură cu jubileele, decernări personalizate ale angajaților băncii etc.);

5.10 Alte recompense sub formă de prime pot fi acordate prin decizia organului de conducere sau la decizia Președintelui de Conducere al Băncii, în limita mijloacelor financiare disponibile.

5.11 Suma mijloacelor financiare planificate pentru acordarea măsurilor de motivare se include în bugetul băncii aprobat pentru anul respectiv.

CAPITOLUL 6. CLAUZE SPECIFICE PRIVIND REMUNERAREA

- 6.1 Banca stabilește și aplică politici de remunerare pentru membrii organului executiv și pentru persoanele care dețin funcții-cheie în cadrul băncii, precum și pentru orice personal identificat, respectînd, într-un mod și într-o măsură adecvată în raport cu mărimea și organizarea internă a băncii, cu natura, amploarea și complexitatea acesteia.
- 6.2 Funcțiile de control intern precum auditul intern, managementul riscurilor și conformitatea, își desfășoară activitatea în mod independent și dispun de cunoștințe și experiență necesară pentru a asigura aplicarea corectă a politicii de remunerare. Prin activitatea lor, acestea contribuie la prevenirea apariției unor riscuri excesive sau nejustificative pentru bancă.
- 6.3 Remunerarea personalului din cadrul subdiviziunilor care includ funcțiile de control intern precum ar fi : secția audit intern, direcția conformitate și PCSBFT și direcția administrare riscuri remunerare angajaților este compusă în principal din componenta fixă, reflectând natura obiectivă și independentă a responsabilităților acestora. În cazul în care se acordă o componentă variabilă, aceasta va fi bazată exclusiv pe îndeplinirea unor obiective specifice funcției exercitate și nu va fi, în niciun caz, condiționată de performanța financiară a Băncii.
- 6.4 Structura de remunerare a personalului cu funcții de control va fi stabilită în așa fel încât să nu compromită independența acestuia sau să genereze conflicte de interese în activitatea lor curentă.
- 6.5 Banca poate acorda remunerație variabilă garantată, care poate lua cîteva forme, precum: plăți de bun-venit, plăți de început pentru personalul nou-angajat și doar pentru primul an de angajare a acestuia. În aceste cazuri, remunerația variabilă garantată nu este compatibilă cu administrarea sănătoasă a riscurilor sau cu principiul remunerării în funcție de performanță și nu trebuie să facă parte din planurile prospective de remunerare.
- 6.6 Remunerarea personalului identificat se supune unor cerințe specifice de guvernanță și control, fiind structurată astfel încât să reflecte responsabilitățile acestora și riscurile asumate, în conformitate cu natura activităților desfășurate. Componenta variabilă a remunerației este acordată cu prudență, pe baza unor criterii clar definite, care exclud stimulentele excesive și sunt aliniate cu obiectivele pe termen lung ale Băncii.
- 6.7 Structura pachetului de remunerare a personalului identificat trebuie să reflecte echilibrul adecvat între componenta fixă și cea variabilă, evitând orice stimulente care ar putea încuraja asumarea excesivă de riscuri. Remunerarea variabilă este acordată doar în baza unor criterii clare, măsurabile și justificate, care sunt aliniate cu performanța pe termen lung, sustenabilitatea activității Băncii și riscurile asumate. Totodată, pentru personalul identificat se pot aplica mecanisme ex-ante și ex-post de ajustare a remunerației (precum amânarea plății, reținerea sau returnarea sumelor), în scopul asigurării conformității cu principiile prudențiale și de integritate financiară.
- 6.8 La stabilirea remunerației pentru membrii organelor de conducere și persoanele care dețin funcții-cheie, Banca va ține cont de nivelul de responsabilitate, complexitatea atribuțiilor, experiența profesională, contribuția la atingerea obiectivelor strategice ale Băncii, precum și de riscurile aferente funcțiilor exercitate. Această abordare are ca scop asigurarea unei remunerații echitabile, motivante și aliniate cu interesele pe termen lung ale Băncii.

Politica de remunerare în cadrul BC "EuroCreditBank" S.A.

9/14

6.9 Banca efectuează anual, la începutul anului de gestiune, evaluarea personalului pentru perioada anului precedent, în scopul identificării angajaților care se încadrează în categoria de personal identificat, acest proces face parte integrantă a politicii de remunerare procesul este realizat într-un mod clar, consecvent, bine documentat și este actualizat periodic, incluzând și personalul care a deținut funcții relevante pentru cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar.

6.10 Banca trebuie să se asigure că personalul care se încadrează sau s-ar putea încadra în categoria de personal identificat, pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar, este tratat ca personal identificat.

6.11 Banca trebuie să includă în contractele individuale de muncă încheiate cu persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al acestora clauze care să asigure respectarea cerințelor în materie de remunerare, astfel cum acestea sînt prevăzute de actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei.

6.12 Partea variabilă pentru unele categorii de persoane cum ar fi: membrii organului executiv, persoane care dețin funcții cheie și personal identificat este supusă mecanismelor de ajustare a părții variabile „Malus” (ex-ante) conform căruia, partea variabilă poate fi redusă sau neachitată, iar aplicarea mecanismului de recuperare „Clawback” (ex-post) va fi aplicat după ce plata a fost deja efectuată, și permite recuperarea remunerației variabile deja achitate în anumite condiții (exemplu: comportament neetic, erori semnificative, pierderi constatate ulterior etc.).

6.13 Aplicarea mecanismelor „Malus” și „Clawback” vor fi prevăzute în contractele individuale de muncă sau stabilite prin acord adițional care va fi semnat cu membru al Comitetului de conducere, persoane care dețin funcții cheie și personal identificat.

CAPITOLUL 7. GUVERNANȚA REMUNERĂRII

7.1 Consiliul de administrație este responsabil pentru:

- a) aprobarea politicii de remunerare, aprobă politica de remunerare a băncii asigurându-se că aceasta contribuie la gestionarea prudentă a riscurilor și că nu favorizează asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul acceptabil de către bancă;
- b) alinierea la strategia băncii, politica de remunerare este în concordanță cu strategia băncii, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale acesteia;
- c) evitarea conflictelor de interese, Consiliul trebuie să se asigure că politica de remunerare este concepută astfel încât să evite conflictele de interese și să sprijine comportamentele care sunt în interesul pe termen lung al băncii;
- d) remunerarea personalului funcțiilor de control intern, angajații implicați în mecanismele de control intern trebuie să fie remunerați în conformitate cu realizarea obiectivelor aferente funcțiilor lor, fără a se baza pe performanța activităților pe care le monitorizează sau controlează;
- e) corelarea remunerației cu performanța, remunerația angajaților se va alinia performanței individuale, gradului de implicare în realizarea obiectivelor strategice ale Băncii și contribuției aduse la succesul colectiv al echipei;
- f) funcționalitatea și supravegherea aplicării corespunzătoare a Politicii de remunerare, inclusiv procesul de identificare;
- g) adoptă hotărâri privind remunerarea, în special cu privire la remunerarea membrilor Comitetului de conducere, precum și a persoanelor care dețin funcții-cheie;
- h) elaborarea pachetului de remunerare și cuantumul remunerațiilor ce vor fi plătite șefilor funcțiilor de control, și ulterior supravegherea remunerării acestora;
- i) asistență și consultanță în activitatea de elaborare a politicii de remunerare a Băncii;

- j) oferirea de consiliere cu privire la numirea consultanților externi pentru domeniul remunerării pe care Consiliul poate decide să-i angajeze pentru consultanță sau asistență în activitatea acestuia;
- k) asigurarea caracterului adecvat al informațiilor furnizate acționarilor cu privire la politicile și practicile de remunerare, în special cu privire la raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă;
- l) evaluarea mecanismelor și sistemelor adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital și că politica de remunerare generală este în concordanță cu acestea și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă, și este aliniată cu modelul de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale băncii;
- m) evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță;
- n) revizuirea unor serii de scenarii posibile pentru a testa modul în care politicile și practicile de remunerare reacționează la evenimente externe și interne și testează ex-post criteriile folosite în stabilirea acordării și ajustarea ex-ante la riscuri pe baza consecințelor efective ale riscurilor;
- o) furnizarea, după caz, de informații adecvate cu privire la activitățile desfășurate către/pentru Adunării generale a acționarilor;
- p) participarea la elaborarea metodologiei de evaluare a personalului identificat;
- q) asigurarea ca evaluarea pentru determinarea personalului identificat să fie corect efectuată;
- r) monitorizarea pe bază continuă a procesului de identificare;
- s) aprobarea oricăror excepții semnificative de la Politica de remunerare, analizarea și monitorizarea detaliată a efectului acestora;
- t) revizuirea Politicii de remunerare cel puțin anual.

7.2 Comitetul de administrare a riscurilor are următoarele responsabilități

- a) verificarea măsurii în care stimulentele prevăzute de sistemul de remunerare reflectă în mod adecvat riscurile asumate, nivelul capitalului, lichiditatea disponibilă, precum și probabilitatea și prognoza câștigurilor;
- b) participarea în procesul de determinare a personalului identificat.

7.3 Secția resurse umane:

- a) participă în procesul de determinare a Politicii de remunerare, inclusiv structura remunerării, nivelurile de remunerare și schemele de stimulente astfel, încât nu doar să atragă și să păstreze personalul de care are nevoie Banca, ci să și asigure că Politica de remunerare este în conformitate cu legislația în vigoare;
- b) include, la fiecare încheiere a contractului individual de muncă cu persoanele ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra Băncii, clauze care să asigure respectarea cerințelor în materie de remunerare conform prezentei Politici de remunerare.
- c) efectuează evaluări anuale clare, consecvente, bine documentate pentru a determina personalul identificat, precum și se asigură că personalul care se încadrează sau s-ar putea încadra în categoria de personal identificat, pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar, sunt tratate ca personal identificat;

7.4 Direcția administrare riscuri este responsabilă pentru:

- a) acordarea de consultanță/sprijin și informare cu privire la definirea unor măsuri potrivite de ajustare ulterioară a performanței la riscuri, precum și la evaluarea modului în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc și cultura Băncii;
- b) validarea și evaluarea datelor de ajustare la riscuri.

7.5 Direcția conformitate și PCSB este responsabilă pentru analizarea modului în care Politica de remunerare corespunde în conformitate cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura de risc.

7.6 Direcția conformitate și PCSB va pregăti, iar Secția marketing va publica o sinteză a caracteristicilor de bază a politicii de remunerare din cadrul Băncii.

7.7 Secția Audit Intern este responsabilă pentru evaluarea periodică (cel puțin anuală) și centralizată a conformității politicilor, procedurilor și regulilor interne de remunerare — inclusiv a procesului de identificare a persoanelor cu impact semnificativ asupra profilului de risc și a rezultatelor acestuia — cu prevederile legislației în vigoare:

- a) funcționează în conformitate cu prevederile stabilite, în special în ceea ce privește respectarea acestora în practică;

- b) dacă plățile de remunerații sunt corespunzătoare, în conformitate cu modelul de afaceri, profilul de risc, obiectivele pe termen lung și alte obiective ale Băncii și sunt reflectate în mod adecvat;
- c) sunt implementate consecvent în Bancă și se asigură respectarea prevederilor Legii nr.202/2017 și ale actelor normative emise în aplicarea acesteia și nu limitează capacitatea Băncii de a menține sau a restabili o bază solidă de capital conform art.63 alin.(1) din Legea nr.202/2017.

CAPITOLUL 8. DISPOZIȚII FINALE

- 8.1 Politica intră în vigoare la data aprobării ei de către Consiliul de administrație al Băncii, iar odată cu aprobarea acesteia se abrogă Politica de remunerare în cadrul BC "EuroCreditBank" S.A., aprobată prin HCA al Băncii, proces-verbal nr.9 din 26.07.2024.
- 8.2 Politica va fi revizuită anual, în vederea ajustării ei la cerințele legislației în vigoare, actelor normative ale BNM și a proceselor interne ale Băncii.

FIȘA DE COORDONARE A ACTULUI NORMATIV

	Numele, prenumele	Funcția	Denumirea subdiviziunii	Data	Semnătura
Actualizator	Cortac Oxana	Șef Secție	Secția Resurse Umane		
Coordonatori	Oleg Holban	Președinte al Comitetului de Conducere			
	Iurie Cataraga	Prim- Vicepreședinte al Comitetului de Conducere			
	Lungu Adrian	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere			
	Eduard Goga	Șef Direcție	Direcția Juridică		
	Eugeniu Cozaru	Șef Direcție	Direcția Administrare Riscuri		
Sectia Conformitate și reglementare	Anna Cuprianova	Șef Direcție	Direcția Conformitate și PCSBFT		
Persoanele/ Subdiviziunile vizate	Toate subdiviziunile Băncii				