

”FinComBank” S.A.

*Aprobat prin:
Hotărîrea Consiliului băncii
Proces-verbal Nr. 815-C din 27.04.2020
Proces-verbal Nr. 856-C din 03.11.2020*

Politica privind remunerarea în cadrul

“FinComBank” S.A.

Capitolul I. Introducere

Prezenta politică se bazează pe principiile prevăzute de art.39 din Legea nr.202/2017, prevederile Regulamentului privind cadrul de administrare a activității băncilor nr. 322 din 20.12.2018, actele normative interne ale băncii: Regulamentul privind remunerarea membrilor Comitetului de conducere și a persoanelor cu funcție-cheie; Regulamentul privind remunerarea muncii și alte achitări colaboratorilor Băncii; Regulamentul privind remunerarea muncii, achitarea primelor și altor plăți membrilor Consiliului „Băncii de Finanțe și Comerț” S. A.; Regulamentul cu privire la managementul performanței; Regulamentul cu privire la guvernanta corporativă.

Capitolul II. Principii generale

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 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 (persoanal identificat), respectînd, într-un mod și într-o măsură adecvată, raportul dintre mărimea și organizarea internă a băncii cu natura, amploarea și complexitatea ei. Politică de remunerare a băncii contribuie la administrarea prudentă a riscurilor și nu favorizează asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul riscurilor acceptate de bancă, este corelată cu obiectivele strategiei de afaceri și 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.

2. Banca se asigură că practicile de remunerare sunt aliniate la apetitul băncii de risc general, ținînd cont de toate riscurile, inclusiv de riscurile reputaționale. De asemenea, se iau în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor și ale altor părți interesate.

3. Politică de remunerare urmărește să susțină banca în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile, 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. Politică de remunerare este bazată pe îndeplinirea obiectivelor de performanță ale băncii și personalului nemijlocit, criteriile și instrumentele de măsurare a performanței în bază de evaluare.

5. Evaluarea este clară, consecventă, bine documentată și actualizată periodic.

6. Angajații structurilor cu funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor funcțiilor pe care le dețin, indiferent de performanțele unităților operaționale pe care le verifică. Remunerarea persoanelor responsabile de coordonarea funcțiilor de administrare a riscurilor și de conformitate este direct supravegheată de către Consiliul băncii.

7. Politică de remunerare stabilește componentele fixă și variabilă ale remunerației totale – acestea două urmînd a fi echilibrate în mod corespunzător. Componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerarea totală, astfel încît 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 totale pentru fiecare angajat.

Capitolul III. Remunerarea fixă

8. Remunerarea este fixă atunci când se întrunesc cumulativ anumite condiții care:
- sunt bazate pe criterii predeterminate;
 - sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea în muncă a personalului;
 - sunt transparente;
 - sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
 - sunt non-revocabile;
 - valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere sau în urma unei revizuii conform reglementărilor existente;
 - nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de bancă decât în cazurile stipulate expres în cadrul legal pertinent;
 - nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor, etc.

Capitolul IV. Remunerarea variabilă

9. Atunci când alocarea clară a unei componente ca și remunerare fixă nu este posibilă, aceasta trebuie considerată ca remunerare variabilă.

10. Remunerarea variabilă garantată are caracter excepțional și apare când banca dispune de o bază sănătoasă și solidă de capital.

11. Banca poate acorda remunerare variabilă garantată, care poate lua câteva forme, precum: plăți de bun-venit, plăți de început pentru personalul nou-angajat, dar numai pentru primul an de angajare a acestuia. În aceste cazuri, remunerarea 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.

12. Capitolele II, III, IV vizează toate categoriile de colaboratori, inclusiv Comitetul de Conducere și persoanele cu funcție-cheie, personalul identificat.

Capitolul V. Clause specifice remunerării membrilor consiliului băncii și a angajaților funcțiilor de control intern

13. Remunerarea membrilor consiliului băncii corespunde prerogativelor, sarcinilor, experienței și responsabilităților lor.

14. Pentru a aborda în mod corespunzător conflictele de interese, remunerarea membrilor consiliului nu include mecanisme bazate pe stimulente în funcție de performanța băncii.

15. Funcțiile de control intern sunt independente și au suficiente resurse, cunoștințe și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile cu privire la politica de remunerare a băncii. Funcțiile de control intern cooperează activ și periodic între ele și cu alte funcții și comitete relevante cu privire la politica de remunerare și riscurile ce pot apărea din politicile de remunerare.

16. Remunerarea personalului cu funcții de control intern permite băncii să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții.

17. Remunerarea funcțiilor de control intern **este predominant fixă** pentru a reflecta natura responsabilităților lor.

Capitolul VI. Clause specifice remunerării altor categorii de colaboratori ai băncii

18. Salariile (componenta fixă) pentru alte categorii de colaboratori ai băncii sunt stabilite în funcție de complexitatea muncii, calificarea și competența acestora.

19. Componenta variabilă pentru alte categorii de colaboratori ai băncii este direct proporțională cu rezultatul muncii acestora în promovarea, vânzarea și monitorizarea produselor bancare.

20. În cadrul băncii, pentru anumite categorii de salariați, se utilizează principiul evidenței globale a timpului de muncă, cu condiția că durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova. În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 12 ore.