



raportul anual de remunerare

2025

Aprilie 2026
Întocmit în conformitate cu prevederile Codului de guvernanta corporativă,
aprobat prin hotărârea CNPF nr.67/10 din 24.12.2015, cu modificările ulterioare.

Contents:

- 3** **capitolul I.** introducere
 - 3** **capitolul II.** cadrul normativ aferent politicii de remunerare în bancă
 - 4** **capitolul III.** organul de conducere al băncii
 - 5** **capitolul IV.** remunerarea organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie
 - 6** **capitolul V.** remunerarea salariaților băncii
 - 7** **capitol VI.** remunerația primită de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea.
 - 8** **capitolul VII.** dispoziții finale
-

capitolul I

Introducere

BC „MAIB” S.A. (în continuare „Banca” sau **maib**) este constituită în baza hotărârii Adunării Constitutive din 27 februarie 1991 și își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația aplicabilă a Republicii Moldova, inclusiv Legea nr. 202/2017 privind activitatea băncilor și actele normative emise de Banca Națională a Moldovei.

Banca este constituită și funcționează ca societate pe acțiuni, fiind proprietara bunurilor materiale și nemateriale aflate în patrimoniul său, distinct de patrimoniul acționarilor. În nume propriu, Banca poate dobândi și exercita drepturi patrimoniale și nepatrimoniale personale, precum și să își asume obligații.

La data de 31.12.2025, capitalul social al Băncii constituia 207.526.800 lei, divizat în 103.763.400 acțiuni ordinare nominative de clasa I, liber transferabile, emise în formă dematerializată și evidențiate prin înscriere în cont pe numele proprietarului sau al custodelui, în registrul deținătorilor de valori mobiliare gestionat de Depozitarul Central Unic. Valoarea nominală a unei acțiuni este de 2 lei. Banca are emise acțiuni de o singură clasă, oferind acționarilor drepturi egale conform legislației aplicabile.

Activitatea principală a Băncii constă în atragerea depozitelor sau altor fonduri ram-bursabile de la public și acordarea creditelor în cont propriu.

Banca elaborează anual un Raport de remunerare, care prezintă o imagine consolidată a remunerațiilor și beneficiilor de orice natură acordate sau datorate în ultimul exercițiu financiar membrilor organelor de conducere, persoanelor cu funcții-cheie și salariaților Băncii. Raportul este întocmit în conformitate cu Politică de Remunerare aplicabilă în cadrul Băncii, inclusiv pentru salariații nou-angajați și pentru cei ale căror rapoarturi juridice au încetat.

Raportul de remunerare este aprobat de Consiliul Băncii și este publicat pe website-ul oficial www.maib.md, fiind disponibil publicului pentru o perioadă de 10 ani de la data publicării.



capitolul II

cadrul normativ aferent politicii de remunerare în bancă

Banca urmărește dezvoltarea unui sistem eficient de remunerare, orientat spre atragerea, menținerea și motivarea membrilor organelor de conducere și a salariaților săi. Sistemul de remunerare aplicat în cadrul Băncii este aliniat obiectivelor strategiei de afaceri și strategiei de risc, este armonizat cu cultura și valorile corporative, reflectă interesele pe termen lung ale acționarilor, asigură evitarea conflictelor de interese și nu stimulează asumarea unor riscuri excesive.

Sistemul de remunerare și beneficii este transparent și reglementat prin proceduri clare în cadrul **maib**.

Cadrul normativ intern aferent remunerării este constituit din următoarele acte normative primare, aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor, de Consiliul Băncii și/sau de Comitetul de Conducere:

- a) Statutul băncii;
- b) Regulamentul Consiliului BC „MAIB” S.A.;
- c) Regulamentul Comitetului de Conducere al BC „MAIB” S.A.;
- d) Politică privind numirea și remunerarea membrilor organului de conducere a băncii și persoanelor care dețin funcții-cheie;
- e) Politică în domeniul managementului resurselor umane;
- f) Politică de Remunerare;
- g) Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor individuale și a competențelor salariaților;
- h) Procedura privind calcularea și achitarea primei pentru rezultatele activității msalariaților BC „MAIB” S.A.

Consiliul băncii aprobă anual fondul de retribuție a muncii personalului băncii, care prevede mărirea resurselor financiare alocate cheltuielilor de remunerare a muncii salariaților băncii, inclusiv a membrilor Comitetului de Conducere.

În conformitate cu actele normative enumerate, și în scopul executării lor, Comitetul de Conducere adoptă diverse hotărâri, iar Președintele Comitetului de Conducere – emite ordine și dispoziții.

capitolul III

organul de conducere al băncii

Adunarea Generală a Acționarilor reprezintă organul suprem de conducere al băncii. Ședințele Adunării Generale a Acționarilor pot fi convocate în formă ordinară sau extraordinară și se pot desfășura cu prezență fizică, prin corespondență, prin mijloace electronice sau în format mixt, în conformitate cu legislația în vigoare și cu Statutul Băncii.

Organele de conducere ale Băncii sunt reprezentate de:

- Consiliul Băncii;
- Comitetul de Conducere al Băncii.

Consiliul Băncii reprezintă interesele acționarilor în perioada dintre Adunările Generale și exercită funcții de supraveghere strategică, monitorizare a procesului decizional și control asupra activității Băncii, asigurând soliditatea financiară și stabilitatea acesteia. Consiliul este subordonat Adunării Generale a Acționarilor.

Consiliul este format din 7 membri, dintre care 3 sunt membri independenți, aleși de Adunarea Generală a Acționarilor pe un mandat de 4 ani. Împuternicirile Consiliului încetează la data aprobării noilor membri de către Banca Națională a Moldovei.

În anul 2025 Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

Nr.	Nume și prenume	Statut	Date despre mandat
1	Plunksnis Vytautas	Președintele Consiliului Băncii	Reales în Consiliul băncii în 2024 (membru în Consiliu din 2019)
2	Miculeț Victor	Vicepreședinte al Consiliului băncii	Reales în Consiliul băncii în 2024 (membru în Consiliu din 2019)
3	Vrabie Natalia	Membru al Consiliului băncii	Realeasă în Consiliul băncii în 2024 (membru în Consiliu din 2014)
4	Tofan Vasile	Membru al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Numire și Remunerare	Reales în Consiliul băncii în 2024 (membru în Consiliu din 2019)
5	Andreea-Marina Pipernea	Membru independent al Consiliului băncii	Aleasă în Consiliul băncii în 2024 (început de activitatea - august 2025)
6	Madelina-Dalila Alexander	Membru independent al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Audit	Aleasă în Consiliul băncii în 2024 (început de activitatea - august 2025)
7	Kozik Konrad Jerzy	Membru independent al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Risc	Reales în Consiliul băncii în 2024 (început de activitatea - 2021)

Comitetul de Conducere constituie organul executiv colegial al Băncii și funcționează în conformitate cu legislația aplicabilă, cu Statutul Băncii și cu Regulamentul Comitetului de Conducere. Acesta este responsabil de conducerea operațională, implementarea strategiei și gestionarea activității Băncii, fiind responsabil în fața Consiliului băncii pentru activitatea sa.

Comitetul de Conducere este format din 7 membri: Președinte, Prim-vicepreședinte, Vicepreședinți și/sau membri, cu atribuții stabilite de Consiliul Băncii.

Președintele Comitetului este numit de Consiliul Băncii. Prim-vicepreședintele, Vicepreședinții și ceilalți membri sunt numiți de Consiliu, la propunerea Președintelui Comitetului, pe un termen de până la 5 ani, cu respectarea cerințelor de eligibilitate și aprobare prevăzute de legislația aplicabilă.

Pentru anul 2025, Comitetului de Conducere al băncii a avut următoarea componență:

Nr.	Nume și prenume	Statut	Date despre mandat
1	Shagidze Giorgi	Președinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2021 și expirat la 31.12.2025, funcție vacanta începând cu 01.01.2026
2	Stratan Aliona	Prim-vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 și expiră la 12 iulie 2029
3	Teleucă Marcel	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2008 și expiră la 04.08.2028
4	Recean Stela	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2018 și expiră la 04.07.2026
5	Glevatskyi Andrii	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 și expiră la 04.07.2026
6	Macar Stoianov	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere	Din 2022 și expiră la 08.11.2027
7	Alexandru Sonic	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Angajat din 30.07.2025 expiră la 29.07.2030



Politica societății în ceea ce privește termenul contractelor cu membrii organului executiv

Mandatul membrilor Comitetului de Conducere este stabilit în conformitate cu Statutul BC „MAIB” S.A., care prevede că termenul mandatului este de 5 ani, cu posibilitatea prelungirii/reînnoirii acestuia în urma evaluării adecvării și aprobării de către Consiliul Băncii.

Durata mandatului este reflectată explicit în contractele individuale de muncă, în conformitate cu prevederile politicii interne și ale cadrului normativ al BNM.

Condițiile de desfășurare a activității membrilor organului executiv, inclusiv perioadele de preaviz aplicabile încetării mandatului sau contractului individual de muncă, sunt stabilite în contractul individual de muncă, conform Politicii de remunerare și legislației muncii.

Încetarea mandatului membrilor organului executiv poate interveni în următoarele situații:

- Expirarea mandatului de 5 ani;
- Revocarea sau încetarea mandatului de către Consiliul băncii;
- Retragerea aprobării BNM;
- Demisie sau alte motive prevăzute de legislație și reglementările interne.

În toate cazurile, banca respectă cerințele de raportare către BNM și prevederile Legii nr. 202/2017 privind adecvarea continuă a membrilor organului executiv.

Persoanele cu funcții-cheie

Persoanele cu funcții-cheie reprezintă categoria de personal cu responsabilități esențiale care exercită o influență semnificativă asupra direcției strategice și operaționale a Băncii, fără a face parte din organele de conducere.

Pentru anul 2025, persoanele care dețin funcții-cheie au fost următoarele:

Nr.	Nume prenume	Funcția		Statut
1	Angela Caraman	Șef Departament - contabil-șef al băncii	Șef al Departamentului Contabilitate și Finanțe, Contabil – șef al băncii	Transfer din 01.08.2025, activ
2	Oxana Țîpa	Conducător al structurii responsabile de activitatea de trezorerie	Șef al Departamentului Trezorerie.	Transfer din 01.03.2025, activ
3	Oleg Cucoreanu	Conducător al funcției de audit intern	Șef al Departamentului Audit Intern	Activ la 31.12.2025
4	Barbaiani Eduard	Conducător al funcției de administrare a riscurilor	Director Riscuri	Activ la 31.12.2025
5	Svetlana Magdaliuc	Conducător al funcției de conformitate	Director Conformitate	Activ la 31.12.2025
6	Birsan Vladimir	Conducător al structurii responsabile de activitatea de creditare pe segmentul corporat	Șef al Departamentului Clienți Corporativi	Activ la 31.12.2025

capitolul IV

Remunerarea organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie

Remunerarea membrilor Consiliului băncii

Remunerarea membrilor Consiliului Băncii este stabilită în conformitate cu devizul de cheltuieli aferent activității Consiliului, aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor, precum și cu deciziile Consiliului adoptate în limitele competențelor sale.

Remunerarea membrilor Consiliului Băncii constă exclusiv într-o remunerație fixă.

Remunerată fixă:

a) reflectă responsabilitățile, complexitatea mandatului, experiența profesională și sarcinile specifice fiecărui membru al Consiliului;

b) nu include elemente de natură variabilă sau mecanisme bazate pe performanță, prevenind potențialele conflicte de interese și eliminând stimulentele pentru asumarea unor riscuri excesive.

Membrii Consiliului beneficiază de o remunerație lunară fixă, stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor. Având în vedere rolurile și atribuțiile suplimentare legate de coordonarea activității Consiliului, Președintele și Vicepreședintele Consiliului primesc o remunerație diferită față de ceilalți membri.

Banca suportă costuri aferente polițelor de asigurare de răspundere civilă profesională pentru membrii Consiliului, în limitele devizului aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor.

Pe parcursul anului 2025, membrii Consiliului au beneficiat de compensarea cheltuielilor aferente deplasărilor efectuate în exercitarea atribuțiilor legate de mandat

Remunerarea membrilor Comitetului de Conducere

Remunerarea membrilor Comitetului de Conducere se realizează în conformitate cu reglementările interne ale Băncii, cu Politica de Remunerare aprobată de Consiliul Băncii și cu prevederile contractelor individuale de muncă ale acestora. Componentele de remunerare sunt acordate în limitele fondului anual de retribuire a muncii și ale bugetelor aprobate de Consiliu.

Remunerarea membrilor Comitetului de Conducere al băncii include remunerația fixă și remunerația variabilă.

Remunerată fixă

Componenta fixă a remunerației este alcătuită din salariul de funcție și plățile aferente exercitării funcției, stabilite potrivit legislației, reglementărilor interne și contractului individual de muncă. Salariul de funcție reprezintă remunerația bănească lunară și reflectă complexitatea funcției, rolurile și responsabilitățile atribuite, nivelul de competențe și experiența profesională relevantă. Componenta fixă poate include, după caz, alte plăți și beneficii acordate în exercitarea funcției, stabilite potrivit legislației aplicabile, reglementărilor interne aprobate de Consiliul Băncii și prevederilor contractuale.

Remunerată variabilă

Remunerată variabilă constă în principal din prima anuală pentru rezultatele atinse, stabilită în funcție de performanța înregistrată în perioada de referință. Structura remunerației variabile este aliniată profilului de risc al băncii și urmărește stimularea performanței sustenabile, evitând asumarea unor riscuri excesive sau practici neconforme. Valoarea totală a remunerației variabile nu poate depăși 100% din componenta fixă anuală.

Acordarea remunerației variabile se bazează pe criteriile de performanță prevăzute în reglementările interne și reflectă gradul de realizare a obiectivelor individuale și instituționale. Evaluarea performanței se efectuează anual, pe baza unei perspective multianuale, care ia în considerare ciclul de afaceri al băncii, riscurile curente și viitoare, costul capitalului și nivelul de lichiditate, asigurând corelarea remunerației variabile cu performanța sustenabilă și prudentială.

Plata primei se realizează după confirmarea situațiilor financiare de către auditorul extern independent și aprobarea acesteia de către Consiliul Băncii. Remunerată variabilă este acordată doar dacă situația financiară a băncii permite acest lucru și dacă plata nu afectează capacitatea instituției de a-și consolida baza de capital.

Remunerată variabilă este determinată în funcție de KPI individuali și de obiective anuale aprobate pentru fiecare membru al Comitetului de Conducere, performanța fiind evaluată proporțional cu perioada efectiv lucrată în cadrul mandatului. Reglementările interne prevăd un prag minim de realizare de 60% al obiectivelor (sub care prima nu se acordă) și un plafon maxim de 100%, peste care valoarea nu mai crește.

Schema anuală de bonusuri este concepută astfel încât să promoveze performanța sustenabilă pe termen lung și să prevină stimulentele orientate exclusiv spre rezultate pe termen scurt sau asumarea de riscuri disproporționate.

Plăți compensatorii la încetarea contractelor de muncă cu membrii Comitetului de Conducere

Politica de remunerare a băncii prevede un cadru clar privind plățile compensatorii acordate membrilor organului executiv în cazul încetării mandatului sau în situația rezilierii anticipate a contractului individual de muncă. Aceste plăți sunt acordate exclusiv în concordanță cu performanța profesională, fără a recompensa conduita necorespunzătoare sau situațiile în care au fost cauzate prejudicii materiale ori reputaționale instituției. Compensațiile sunt tratate ca parte a componentei variabile de remunerare și sunt supuse cerințelor BNM privind raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă.

Conform Politicii de remunerare, valoarea compensației nu poate depăși cinci salarii medii lunare, cu excepția cazurilor în care Consiliul Băncii aprobă un quantum diferit, respectând limitele legale aplicabile. Mărirea exactă a compensației pentru membrii Comitetului de Conducere este stabilită de Consiliul Băncii, la propunerea Comitetului de Numire și Remunerare.

În conformitate cu Politica și cu cerințele BNM, compensațiile nu se acordă în situațiile în care încetarea mandatului survine ca urmare a unei nereușite evidente în exercitarea funcției, a unui comportament necorespunzător, a producerii unor prejudicii materiale sau de reputație pentru bancă, ori ca urmare a retragerii aprobării BNM pentru motive de neconformitate.

Remunerarea persoanelor care dețin funcții-cheie

Remunerarea persoanelor care dețin funcții-cheie a băncii și de respectarea cerințelor prudentiale interne ale băncii, cu Politica de Remunerare aprobată de Consiliul Băncii și cu prevederile contractelor individuale de muncă încheiate cu acestea. Structura remunerației respectă principiile de prudență, transparență și corelare cu performanța, fiind acordată în limitele fondului anual de retribuire a muncii și ale bugetelor aprobate de Consiliu.

Remunerarea fixă

Componenta fixă a remunerației include salariul de funcție și plățile aferente exercitării funcției, conform legislației aplicabile, reglementărilor interne și prevederilor contractuale.

Salariul de funcție reprezintă remunerația bănească lunară și este stabilit de Consiliul Băncii, la propunerea Comitetului de Numire și Remunerare, în funcție de complexitatea funcției, responsabilitățile asociate, competențele și experiența profesională.

Componenta fixă poate include, după caz, alte drepturi și beneficii oferite în exercitarea funcției, cum ar fi indemnizația de concediu, asigurări medicale sau alte facilități prevăzute în reglementările interne aprobate de Consiliul Băncii.

Remunerarea variabilă

Remunerarea variabilă constă în principal din prima anuală sau primă semestrială acordată în funcție de obiectivele și KPI aprobați pentru persoanele care dețin funcții-cheie. Pentru persoanele responsabile de funcțiile de control intern, KPI-urile sunt stabilite astfel încât să nu depindă de rezultatele financiare ale băncii sau de indicatori de vânzări, dar să reflecte în mod obiectiv calitatea activităților de monitorizare, evaluare și conformitate, garantând independența și integritatea proceselor de control intern.

Valoarea primei este determinată pe baza gradului de realizare a KPI, proporțional cu perioada efectiv lucrată în funcția respectivă. Performanța este evaluată în raport cu pragurile stabilite, astfel că prima anuală nu se acordă pentru un nivel de realizare sub 80%, iar pentru un nivel care depășește 120%, valoarea acesteia nu mai crește. Prima semestrială nu se acordă pentru un nivel de realizare sub 75%, iar pentru un nivel care depășește 150%, valoarea acesteia nu mai crește.

Acordarea primei depinde de situația financiară a băncii și de respectarea cerințelor prudentiale. Prima poate fi ajustată sau amânată în situații excepționale, în conformitate cu prevederile Politicii de Remunerare și cu deciziile Consiliului Băncii.

Structura remunerației organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie.

Structura remunerației membrilor Consiliului, a Comitetului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în anul 2025 (inclusiv celor noi-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat) este următoarea:

Tip de Remunerată		Organul de conducere cu funcția de supraveghere,	Organul de conducere cu funcția executivă și personal cu funcții cheie, mii MDL
		mii MDL	mii MDL
Remunerată fixă totală (mii MDL)		8,874	44,487
Remunerată variabilă totală (mii MDL)		0	25,053
Proporția parte (%)	Fixă	100 %	64 %
	Variabilă	0 %	36 %
Total remunerată		8,874	69,540



capitolul V

Remunerarea salariaților băncii

Sistemul de remunerare și beneficii al **maib** este construit pe principii de echitate internă, competitivitate externă, transparență și sustenabilitate, fiind aliniat cerințelor de guvernanta corporativă, cadrului de administrare a riscurilor și strategiei pe termen lung a Băncii. Structura totală a remunerării include:

1. Remunerația fixă
2. Remunerația variabilă
3. Alte plăți de stimulare și beneficii

Remunerația fixă reflectă competențele, experiența profesională, nivelul de studii și responsabilitățile asociate funcției, fiind determinată conform grilelor salariale aprobate și cadrului intern de clasificare a funcțiilor.

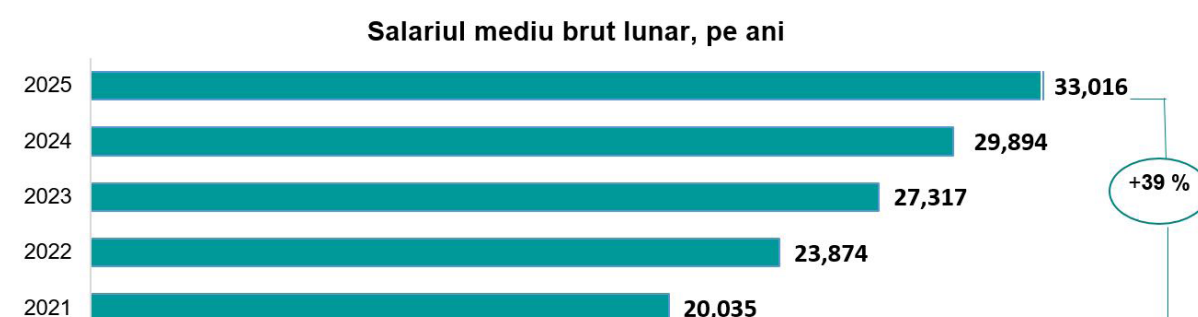
Remunerația fixă include salariul de bază (tarifar / funcție) și plățile suplimentare prevăzute de legislația muncii (pentru muncă suplimentară, muncă în zile de repaus, muncă de noapte, cumul, extinderea ariei de responsabilități etc.). Componentele fixe îndeplinesc cumulativ criteriile stabilite în Politică: caracter non-discreționar, bazare pe criterii predeterminate, transparență, permanență, non-revocabilitate, independență față de performanță și absența stimulentei de risc.

Politica de Remunerare și Beneficii urmărește realizarea echității interne, asigurând remunerare egală pentru muncă de valoare egală, în baza principiilor de nediscriminare, corectitudine și coerență.

Modificări anuale ale remunerăției în bancă

Politica de remunerare a Băncii a continuat să fie aplicată în anul de referință în forma sa existentă, fără a înregistra modificări esențiale sau intervenții de natură să afecteze structura, principiile ori mecanismele sale fundamentale. Cadrul normativ intern privind remunerarea a rămas stabil, menținând aceleași reguli, procese și criterii de administrare, în deplină concordanță cu cerințele de reglementare aplicabile sectorului bancar, cu Strategia de afaceri și cu Strategia de risc a **maib**.

Evoluția salariului mediu pe bancă în ultimii ani:



Prin păstrarea arhitecturii sale inițiale, Politica de remunerare a continuat să asigure un cadru coerent, echilibrat și sustenabil pentru atragerea, motivarea și retenția personalului, fără a genera stimulente care ar putea conduce la asumarea unor riscuri excesive ori incompatibile cu profilul de risc al băncii. Totodată, Politica a rămas aliniată principiilor de proporționalitate, echitate internă și competitivitate externă, consolidând poziția băncii pe piața forței de muncă.

Ajustările realizate în perioada de raportare au avut un caracter strict tehnic și procedural, vizând, în principal, desfășurarea anuală a evaluărilor de competențe, actualizarea grilelor salariale în funcție de condițiile pieței muncii și asigurarea continuității echilibrului dintre componentele fixe și variabile ale remunerăției. Aceste ajustări nu au afectat principiile de bază și nu au introdus modificări de substanță în mecanismele de remunerare prevăzute în Politică.

Criteriile și condițiile de acordare a remunerăției variabile au fost menținute în forma reglementată, remunerarea variabilă fiind acordată exclusiv în măsura în care performanța individuală, performanța unității și rezultatele financiare și operaționale ale băncii au justificat acest lucru, cu respectarea cerințelor privind sustenabilitatea financiară și alinierea la profilul de risc.

Datele privind evoluția remunerăției medii în bancă, performanța instituției și variațiile relevante ale structurii de remunerare pentru ultimii cinci ani sunt prezentate în tabelul de mai jos, într-un format care permite analiza comparativă și interpretarea coerentă a tendințelor multianuale.

Remunerația variabilă

Remunerația variabilă reflectă performanța individuală a salariatului, rezultatele unității operaționale în care acesta își desfășoară activitatea și performanța generală a băncii. Aceasta recompensează rezultate sustenabile, ajustate la risc, care depășesc nivelul necesar îndeplinirii atribuțiilor prevăzute în contractul individual de muncă.

În cadrul politicii interne, banca acordă salariaților plăți de stimulare pe termen scurt, precum bonusuri lunare, trimestriale, semestriale și anuale, prime pentru acțiuni de importanță majoră, prime și cadouri oferite de partenerii contractuali, recompense pentru rezultate excepționale și prime pentru realizarea unor lucrări importante.

Remunerația variabilă se achită exclusiv dacă este susținută de situația financiară a băncii și dacă nivelul acesteia este justificat prin performanța băncii, a subunității relevante și a salariatului. Componentele variabile nu constituie un drept garantat, iar acordarea, diminuarea sau anularea lor depind de deciziile interne ale băncii și se realizează în conformitate cu principiile de guvernanta prudentă și cu cadrul de administrare a riscurilor.

Acordarea remunerăției variabile este condiționată de capacitatea băncii de a menține o politică sustenabilă de re-

munerare, în concordanță cu criteriile de performanță și risc stabilite prin procedurile și regulamentele interne.

În temeiul prevederilor interne, banca poate solicita restituirea totală sau parțială a remunerăției variabile deja plătite, cu respectarea principiilor de proporționalitate și transparență, în situațiile în care se constată că remunerăția a fost acordată pe baza unor informații eronate sau incomplete, în cazul unor încălcări grave ale obligațiilor profesionale, ale polițiilor interne de control și risc, sau atunci când acțiunile sau deciziile persoanei remunerate au generat pierderi semnificative ori au afectat negativ profilul de risc al instituției.

În completarea acestora, **maib** pune la dispoziția salariaților un program de beneficii suplimentare, parte integrantă a pachetului total de remunerare, acordate în mod transparent și echitabil, în funcție de rol și responsabilități, și integrate corespunzător în componenta fixă sau variabilă a remunerăției.

Structura remunerării personalului băncii în anul 2025 (inclusiv membrii Comitetului de Conducere și persoanele cu funcție-cheie), este următoarea:

Tipul remunerăției	Mii MDL	% din total remunerăție
I.Remunerația fixă		
1.1.Salariul funcției și plăți aferente salariului (sporuri, deplasare, înlocuire etc.)	729,284	70.35%
1.2.Ore suplimentare supraprogram, de noapte și zile de repaus sau sărbătoare	11,054	1.07%
1.3.Concediu de odihnă anual cât și suplimentar	80,923	7.81%
1.4.Tichete de masă ale salariaților	40,598	3.92%
1.5. Beneficii (asigurare medicală, sport)	4,838	0.47%
1.6.Alte plăți de stimulare și compensare (concediu medical, ajutoare material în legătură cu căsătoria, nașterea copilului, pensionare etc.)	4112	0.40%
Total I	870,808	84.00%
II.Remunerația variabilă		
2.1. Prime	165,630	15.98%
2.2. Indemnizație la încetarea contractului	201	0.02%
Total II	165,831	16.00%
Total I + II	1,036,639	100.00%

Componentele fixă și variabilă ale remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător, iar componenta fixă reprezintă o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât să permită aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remunerației variabile, care să prevadă inclusiv posibilitatea de a nu plăti nici o componentă a acesteia.

Structura remunerației în cadrul **maib** este fundamentată pe principiul de prudență, proporționalitate și sustenabilitate, asigurând o aliniere consecventă între politica de recompensare și profilul de risc al băncii. Predominanța componentei fixe și stabilitatea raportului fix variabil din ultimii ani reflectă maturitatea cadrului intern de remunerare, oferind predictibilitate costurilor de personal și un fundament solid pentru menținerea stabilității financiare.

În concordanță cu principiul proporționalității și cu cerințele unei guvernante eficiente, **maib** menține raporturi echilibrate între componentele remunerației totale, garantând că remunerarea variabilă a unui salariat nu poate depăși 100% din remunerația fixă anuală aferentă. Acest plafon reprezintă un element esențial al arhitecturii salariale, menit să prevină apariția unor stimulente care ar putea încuraja asumarea unor riscuri incompatibile cu obiectivele strategice și cu profilul de risc al băncii.

Acordarea remunerației variabile se realizează în baza unui cadru clar definit, cu criterii verificabile și obiective, care includ evaluarea performanței individuale, a contribuției la rezultatele băncii și a sustenabilității rezultatelor obținute. Prin această abordare, **maib** se asigură că remunerarea variabilă funcționează ca un instrument de motivare responsabil, orientat spre performanță reală și durabilă, și nu ca un factor de distorsiune comportamentală.

Menținerea unei ponderi moderate și controlate a componentei variabile contribuie la diminuarea expunerii băncii la riscurile asociate recompensării pe termen scurt, reduce volatilitatea costurilor salariale și consolidează disciplina de risc la nivel organizațional. În ansamblu, structura actuală a remunerației demonstrează conformitatea politici interne cu principiile unei guvernante solide, transparenței decizionale și responsabilității instituționale, susținând protejarea intereselor pe termen lung ale **maib** și stabilitatea financiară a personalului.

În același timp, remunerația variabilă a salariaților băncii (inclusiv a membrilor organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie) nu creează premise pentru asumarea de riscuri excesive orientate pe termen scurt, inclusiv vânzarea abuzivă de servicii și produse, atunci când, fără asumarea acestui risc pe termen scurt, performanța băncii sau a personalului nu ar permite acordarea unei remunerații variabile.

În cadrul politicii de remunerare, Banca aplică principiul de guvernantă prudentă și mecanisme solide de gestionare a riscurilor, iar remunerația variabilă nu este considerată un drept garantat. Acordarea acesteia depinde de deciziile interne ale Băncii și se realizează cu respectarea cadrului intern de reglementare, a criteriilor de performanță și a capacității instituției de a menține o politică de remunerare sustenabilă.

Remunerația variabilă este condiționată de situația financiară a Băncii, de profilul său de risc și de evaluarea activității persoanei remunerate. Banca utilizează mecanisme de ajustare ex post, inclusiv malus (reducerea remunerației variabile acordate, dar încă neplătite) și clawback (recuperarea remunerației variabile deja plătite), în conformitate cu principiile de prudențialitate, responsabilitate și cu reglementările interne aplicabile.

Banca își rezervă dreptul de a solicita restituirea totală sau parțială a remunerației variabile deja achitate, în mod proporțional și transparent, în oricare dintre următoarele situații:

a) atunci când se constată că remunerația a fost acordată pe baza unor informații eronate, incomplete sau ulterior invalidate prin procese interne de verificare;

b) în cazurile de încălcare gravă a obligațiilor profesionale, a normelor interne de control sau a politicilor de risc ale Băncii;

c) dacă deciziile sau acțiunile persoanei remunerate au generat pierderi semnificative pentru Bancă ori au afectat negativ profilul de risc al instituției.

Aplicarea acestor măsuri urmărește asigurarea unei politici de remunerare echilibrate, aliniate intereselor pe termen lung ale Băncii, stabilității financiare și conduitei etice și responsabile.

Plan de motivare pe termen lung, criteriul de performanță și principalele condiții aplicabile acordării și exercitării opțiunilor.

Banca a implementat în 2021 un Plan de Motivare pe Termen Lung (LTIP), destinat managementului superior, managementului de mijloc și altor salariați cheie, cu scopul de a alinia recompensarea acestora la performanța durabilă și la obiectivele strategice ale **maib**. Planul reprezintă o componentă a remunerației variabile și este fundamentat pe principiul de prudență, proporționalitate și sustenabilitate, astfel încât să sprijine dezvoltarea pe termen lung a instituției și gestionarea adecvată a riscurilor.

În vederea implementării Planului, Adunarea Generală a Acționarilor a aprobat achiziționarea de către Bancă a propriilor acțiuni de la acționari, într-un volum care nu a depășit 5% din numărul total de acțiuni emise, în scopul cedării acestora către salariații participanți la Planul de motivare pe termen lung, în condițiile stabilite de acesta.

Exercitarea Opțiunilor a fost posibilă doar în măsura în care această componentă de remunerare a rămas justificată din perspectiva criteriilor de performanță avute în vedere în LTIP, bazate pe rezultatele generale ale băncii și a riscurilor aferente.

În absența unui Eveniment de Lichiditate până la finele anului 2025, Opțiunile acordate au fost exercitate la data de 31 decembrie 2025, reprezentând „Data limită finală” prevăzută de Plan. Îndeplinirea Condițiilor de Exercitare este condiționată de menținerea Statutului Continuu al Beneficiarilor până la data de 31 decembrie 2025 și de inexistența unor circumstanțe care impun ajustarea sau anularea drepturilor prin mecanisme de tip malus sau clawback.

Ține de competența Consiliul Băncii confirmarea îndeplinirii condițiilor de exercitare la 31 decembrie 2025. Până la confirmarea de către Consiliul băncii acțiunile restricționate nu pot fi transferate, găjate, cesionate sau înstrăinate în orice mod și nu conferă drepturi economice sau drepturi de vot. Beneficiarilor vor dobândi drepturi depline asupra acțiunilor, cu posibilitate de instrainare numai după expirarea perioadei obligatorii de deținere (31 decembrie 2026) și adoptarea unei decizii formale a Consiliului Băncii privind ridicarea restricțiilor.

Politică de reținere a acțiunilor și utilizarea mecanismelor de recuperare a remunerației variabile

În conformitate cu prevederile LTIP, **maib** aplică o politică strictă de reținere și, după caz, de recuperare a remunerației variabile acordate sub formă de Opțiunilor sau acțiuni rezultate din exercitarea acestora. Consiliul Băncii are dreptul de

a anula, reduce sau recupera, în totalitate sau parțial, instrumentele acordate unui Beneficiar, în situațiile în care se constată existența unor circumstanțe care justifică aplicarea unor ajustări de tip malus sau clawback, în conformitate cu cadrul reglementar și cu clauzele LTIP.

Astfel, banca poate interveni asupra remunerației variabile în cazul în care se constată că Beneficiarul a primit Opțiuni sau Acțiuni în baza unor informații substanțial inexacte privind conduita sa profesională, dacă acesta nu a respectat standardele de onorabilitate și competență profesională până la momentul exercitării sau decontării. De asemenea, ajustările devin aplicabile dacă Beneficiarul a încălcat în mod semnificativ obligațiile stabilite de lege, actele constitutive ale băncii sau reglementările interne aplicabile funcției sale, ori dacă a manifestat o conduită gravă ce a generat prejudicii sau pierderi semnificative pentru **maib**.

Acțiunile restricționate pot face obiectul ajustării sau anulării în cazul constatării unor circumstanțe ce impun aplicarea mecanismelor de control prevăzute de LTIP. Recuperarea beneficiilor nejustificate se poate face prin obligarea de restituire în numerar a valorii de piață aferente, conform procedurilor LTIP.

Beneficiarul dobândește drepturi depline asupra acțiunilor doar după finalizarea perioadei de deținere și ridicarea formală a restricțiilor, moment în care instrumentele încetează să fie supuse condițiilor LTIP.

Politică de remunerare **maib** asigură aplicarea riguroasă a principiilor de prudențialitate, responsabilitate și guvernantă corporativă și permite băncii să recupereze remunerația variabilă în situațiile în care comportamentul sau acțiunile Beneficiarului sunt incompatibile cu standardele de integritate, conformitate și gestionare a riscurilor.

Determinarea personalului identificat în exercițiul financiar 2025

Pe parcursul anului de raportare, banca a urmat prevederile Legii nr. 202/2017 privind activitatea băncilor și ale Regulamentului BNM nr. 322/2018 referitor la cadrul de administrare a activității instituțiilor bancare. În baza acestor acte normative, banca a avut obligația de a efectua anual o evaluare internă, menită să identifice acei salariați ale căror funcții, responsabilități sau niveluri de remunerare îi plasau în categoria de personal identificat.

Procesul de evaluare a fost conceput astfel încât să ofere certitudinea că orice salariat care, pe parcursul anului 2025 sau a cel puțin trei luni consecutive într-un exercițiu financiar, s-ar fi încadrat sau s-ar fi putut încadra în această categorie, a fost tratat ca atare. Regulamentul BNM a definit personalul identificat drept o categorie ce include membrii Comitetului de Conducere, persoanele care au deținut funcții cheie, precum și orice alți salariați care au beneficiat de o remunerație totală comparabilă cu cea a acestor două grupuri.

În cadrul analizei remunerațiilor aferente perioadei 1 ianuarie – 31 decembrie 2025, banca a constatat nivelurile remunerațiilor totale pentru persoanele care au deținut funcții cheie și a procedat la identificarea salariaților care s-au încadrat în criteriile menționate.

Banca a asigurat o identificare completă, transparentă și riguroasă a personalului relevant, în concordanță cu principiile de proporționalitate, control intern și supraveghere eficientă, consolidând alinierea dintre structura de remunerare și obiectivele strategice și de risc ale **maib**.

capitol VI

remunerația primită de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea.

În perioada de raportare, trei din cei cinci membri ai Consiliului O.C.N. MAIB-Leasing S.A., entitate subsidiară inclusă în perimetrul de consolidare al Grupului, sunt și membri ai Comitetului de Conducere al Băncii. Pentru exercitarea atribuțiilor în cadrul entității subsidiare, membrii au fost remunerați în baza bugetului aprobat de Adunarea Generală a Acționarilor MAIB-Leasing. Remunerația totală acordată celor trei membri pentru activitatea în Consiliul O.C.N. MAIB-Leasing S.A., în perioada 2025 este de 204 mii MDL anual. Aranjamentele de remunerare sunt aliniate principiilor prudențiale prevăzute de cadrul normativ aplicabil, la bunele practici de guvernantă corporativă și la obiectivele strategice ale Grupului.

În perioada de raportare, 3 din cei 6 membri ai Consiliului Companiei de Procesare a Plăților cu Carduri „Moldmediacard” S.R.L., entitate subsidiară inclusă în perimetrul de consolidare al Grupului, sunt reprezentanți ai **maib**. Dintre aceștia, un membru face parte din Comitetul de Conducere al Băncii, iar ceilalți doi dețin alte funcții de conducere în cadrul acesteia. Pentru exercitarea atribuțiilor în cadrul entității subsidiare, membrii Consiliului nu sunt remunerați.

În perioada de raportare, unul dintre cei trei membri ai Consiliului de Administrație al MAIB IFN S.A., entitate subsidiară inclusă în perimetrul de consolidare al Grupului, a deținut concomitent și calitatea de membru al Comitetului de Conducere **maib**. Pentru activitatea desfășurată în cadrul entității subsidiare, respectiv membru nu a beneficiat de remunerație fixă.

În perioada de raportare, **MAIB TECH S.R.L.**, entitate subsidiară inclusă în perimetrul de consolidare al Grupului, a avut un singur fondator, care deține și calitatea de membru al băncii. Pentru activitatea desfășurată în cadrul entității subsidiare, fondatorul a beneficiat de o remunerație în valoare de 1 708 lei.





capitolul VII

dispoziții finale

Imagine de ansamblu asupra implementării politicii de remunerare în exercițiul financiar precedent.

Consiliul Băncii a evaluat eficacitatea Politicii de Remunerare în anul 2025 și a confirmat că aceasta contribuie la o guvernare eficientă, fiind aplicată consecvent.

În exercițiul financiar precedent, politica de remunerare a fost implementată în concordanță cu principiile de transparență, echitate internă, neutralitate de gen și aliniere la obiectivele strategice ale băncii. Sistemul de remunerare a fost aplicat pentru toți salariații **maib**, cu respectarea cadrului normativ intern și extern, precum și a rezultatelor studiilor salariale de pe piața locală.

Remunerația fixă a fost stabilită în funcție de experiența profesională, nivelul de competență, responsabilitățile funcției și structura grilelor salariale aprobate. Revizuirile salariale s-au realizat în baza evaluării competențelor, a performanței anuale și a analizei competitivității pe piața muncii.

Remunerația variabilă a fost acordată în funcție de performanța individuală, a unității operaționale și a băncii, fiind aplicate mecanisme prudente de guvernare, inclusiv ajustări rezultate din sancțiuni disciplinare, precum și posibilitatea aplicării unor mecanisme ex post (malus / clawback), conform politicii interne.

Sistemul de beneficii a fost implementat conform programelor aprobate, incluzând tichete de masă, asigurări medicale, suport pentru studii, ajutoare materiale, indemnizații pentru concedii, facilități de transport și alte beneficii structurate în funcție de rol, responsabilitate și criteriile politicii.

Direcțiile politicii de remunerare pentru exercițiul financiar următor și anii următori

Politica de remunerare a Băncii rămâne un instrument strategic esențial pentru atragerea, motivarea și menținerea salariaților cu înaltă calificare, pentru susținerea culturii organizationale bazate pe performanță și pentru promovarea unui mediu de lucru echitabil, responsabil și orientat spre rezultate sustenabile.

Pentru exercițiul financiar următor și perioada următoare, direcțiile principale ale politicii de remun-

nerare sunt următoarele:

Banca va continua să mențină competitivitatea externă a sistemului de remunerare, prin actualizarea periodică a grilelor salariale pe baza studiilor salariale realizate de companii terțe specializate, asigurându-se astfel că structura salarială reflectă în mod adecvat evoluțiile pieței forței de muncă. Totodată, va fi consolidată echitatea internă, prin aplicarea consecventă a mecanismelor de evaluare a competențelor și performanței, revizuirea anuală a salariilor și monitorizarea diferențelor salariale dintre genuri.

Banca va continua să promoveze o politică neutră din punct de vedere al genului, prevenind și corectând orice discrepanță nejustificată, inclusiv prin raportarea anuală a diferențelor salariale, în conformitate cu standardele de guvernare corporativă și cu angajamentul instituției față de echitate și incluziune.

Principiul „plata pentru performanță” va rămâne un element fundamental al politicii de remunerare, cu acordarea remunerației variabile strict corelate cu rezultatele individuale, ale unității operaționale și ale băncii, în conformitate cu procedurile interne și cu cerințele de prudențialitate. Banca va menține echilibrul dintre remunerația fixă și cea variabilă, asigurând respectarea plafonului conform căruia componenta variabilă nu poate depăși 100% din remunerația fixă anuală.

În ceea ce privește guvernarea prudentă, **maib** va continua aplicarea mecanismelor de ajustare ex post, inclusiv malus și clawback, pentru a asigura că remunerația variabilă reflectă performanța sustenabilă, comportamentul etic și conformitatea cu politicile interne privind administrarea riscurilor.

Politica de beneficii va fi dezvoltată și diversificată în continuare, în funcție de nevoile salariaților și evoluția pieței, cu posibilitatea ajustării programelor existente sau introducerii unor beneficii suplimentare, în limita bugetelor aprobate și în concordanță cu obiectivele strategice ale Băncii.