



raportul anual de remunerare

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

cuprins

3	capitolul I. introducere
5	capitolul II. cadrul normativ aferent politicii de remunerare în bancă
6	capitolul III. organul de conducere al băncii
8	capitolul IV. remunerarea organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie
13	capitolul V. dispoziții finale



capitolul I. introducere

BC "MAIB" S.A. (în continuare "Banca") este constituită prin hotărîrea Adunării constitutive din 27 februarie 1991 (procesul-verbal nr.1). Banca este constituită și își desfășoară activitatea ca persoană juridică conform legislației în vigoare a Republicii Moldova.

Banca este organizată și activează ca societate pe acțiuni, este proprietar de bunuri materiale și nemateriale, separate de patrimoniul acționarilor și poate în numele său să dobîndească și să exercite drepturi patrimoniale și/sau nepatrimoniale personale, etc.

La 31.12.2023 capitalul social era de 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 lor sau custodelui în registrul deținătorilor de valori mobiliare, ținut de

către Depozitarul central, cu valoarea nominală de 2 lei fiecare. Banca are emise acțiuni de o singură clasă și acordă proprietarilor lor, drepturi egale în condițiile legii.

Entitatea desfășoară activitate de bancă care constă în atragerea de depozite sau de alte fonduri rambursabile de la public și în acordarea de credite în cont propriu.

Banca întocmește anual un raport de remunerare, oferă o imagine consolidată a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, aplicate membrilor organului de conducere și persoanelor care dețin funcții-cheie, inclusiv celor nou-angajați și celor ai căror raporturi juridice au încetat.

Raportul de remunerare oferă o imagine de ansamblu a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, membrilor organului de conducere



în mod individual, în conformitate cu Politica de Remunerare în bancă.

Raportul de remunerare se aprobă de Consiliul băncii și se publică pe website-ul băncii www.maib.md unde rămâne la dispoziția publicului timp de 10 ani de la publicare.

Raportul de remunerare conține informația privind remunerația pentru anul 2023 a persoanelor cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a:

1. remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
2. modificării anuale a remunerației, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților emitentului, care

nu sunt persoane cu funcții de răspundere, cel puțin în ultimii 5 ani de activitate, prezentate împreună într-o manieră care să permită compararea;

3. oricărei remunerații primite de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea;
4. numărului de acțiuni și a altor valori mobiliare acordate, precum și a principalelor condiții pentru exercitarea drepturilor aferente respectivei oferte, inclusiv a prețului de alocare și a datei și, dacă e cazul, a informațiilor despre orice modificări ale acestora;
5. informațiilor privind utilizarea posibilității de a pretinde remunerații variabile;
6. informațiilor privind orice abatere de la politica de remunerare adoptată, inclusiv a explicațiilor privind natura circumstanțelor excepționale și a elementelor specifice, de la care s-a făcut derogarea.



capitolul II.

cadrul normativ aferent politicii de remunerare în bancă

Banca tinde spre formarea unui sistem eficient de remunerare în vederea atragerii, menținerii și motivării membrilor organului de conducere și salariaților săi. Totodată, sistemul de remunerare aplicat în bancă respectă obiectivele strategiei de afaceri și strategiei de risc a băncii, este armonizat cu cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale acționarilor, asigură evitarea conflictelor de interese și nu încurajează asumarea de riscuri excesive.

Sistemul de Remunerare și Beneficii este transparent și accesibil în maib.

Cadrul normativ intern, aferent remunerării muncii este constituit din următoarele acte normative primare, aprobate de Adunarea generală a acționarilor, de Consiliul băncii și/ sau Comitetul de Conducere:

- a. Statutul băncii;
- b. Regulamentul Consiliului băncii;
- c. Regulamentul Comitetului de Conducere al băncii;
- d. Politica privind numirea și remunerarea membrilor organului de conducere a băncii și persoanelor care dețin funcții-cheie;
- e. Politica în domeniul managementului resurselor umane;
- f. Politica de Remunerare;
- g. Procedura privind calcularea și achitarea primei pentru rezultatele activității salariaților.

Consiliul băncii aprobă anual fondul de retribuire a muncii personalului băncii, care prevede mărimea 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 este autoritatea supremă a Băncii și se poate întruni în sesiuni ordinare anuale sau în sesiuni extraordinare, ținute cu prezență, prin corespondență, prin mijloace electronice sau în formă mixtă, în termenele prevăzute de lege.

Organul de conducere al Băncii este reprezentat de:

- Consiliul Băncii;
- Comitetul de Conducere al Băncii.

Consiliul Băncii reprezintă interesele acționarilor în perioada dintre adunările generale și în limitele atribuțiilor sale îndeplinește rolul de supraveghere și monitorizare a procesului decizional de conducere și este responsabil de activitatea Băncii per ansamblu și de soliditatea financiară a acesteia.

Consiliul Băncii este format din 7 membri, aleși de Adunarea generală a acționarilor Băncii în conformitate cu legislația în vigoare și prezentul Statut, pe termen de 4 ani, dintre care 3 membri independenți.

Pentru anul 2023 Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

Nr.	Nume și prenume	Statut	Date despre mandat
1	Plunksnis Vytautas	Președintele Consiliului Băncii	Din 2020 și expiră la 23.07.2024
2	Miculeț Victor	Vicepreședinte al Consiliului băncii	Din 2020 și expiră la 23.07.2024
3	Vrabie Natalia	Membru al Consiliului băncii	Din 2013 și expiră la 23.07.2024
4	Tofan Vasile	Membru al Consiliului băncii	Din 2018 și expiră la 23.07.2024
5	Kvashnina Maryna	Membru independent al Consiliului băncii	Din 2018 și expiră la 23.07.2024
6	Gulmagarashvili Ivane	Membru independent al Consiliului băncii	Din 2020 și expiră la 26.02.2025
7	Kozik Konrad Jerzy	Membru independent al Consiliului băncii	Din 2020 și expiră la 26.02.2025

Comitetul de Conducere al Băncii este organul executiv colegial al Băncii care activează conform legislației în vigoare, Statutului și Regulamentului Comitetului de Conducere al Băncii. Comitetul de Conducere al Băncii poartă răspundere pentru funcționarea eficientă a Băncii.

Comitetul de Conducere al Băncii este constituit din 7 membri: Președinte, Prim-vicepreședinte/ vicepreședinți și/sau membri. Funcțiile membrilor Comitetului de Conducere al Băncii sînt stabilite de către Consiliul Băncii.

Președintele Comitetului de Conducere este numit de către Consiliul Băncii, iar Prim-vicepreședintele/vicepreședinții și/sau membrii Comitetului de Conducere se numesc de către Consiliul Băncii, la propunerea Președintelui Comitetului de Conducere pe un termen de 5 ani

Pentru anul 2023, 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 expiră la 31.12.2025
2	Stratan Aliona	Prim-vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 și expiră la 12.07.2025
3	Teleucă Marcel	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2008 și expiră la 04.08.2024
4	Recean Stela	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2018 și expiră la 04.08.2024
5	Baxan Dumitru	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 și expiră la 04.08.2024
6	Glevatskyi Andrii	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 și expiră la 04.08.2024
7	Macar Stoianov	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere	Din 2022 și expiră la 08.11.2027

O altă categorie de persoane cu funcție de răspundere a societății sunt persoanele 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.

Pentru anul 2023, persoanele care dețin funcție-cheie au fost următoarele:

Nume prenume	Funcția		Statut
Semeniuc Carolina	Șef Departament - contabil-șef al băncii	Șef al Departamentului Contabilitate și Finanțe, Contabil – șef al băncii	Activ la 31.12.2023
Brînzila Eugeniu	Conducător al structurii responsabile de activitatea de trezorerie	Șef al Departamentului Trezorerie.	Activ la 31.12.2023
Lungu Adrian	Conducător al funcției de audit intern	Șef al Departamentului Audit Intern	Demisionat la 15.08.2023 funcție vacantă la 31.12.2023
Barbaiani Eduard	conducător al funcției de administrare a riscurilor	Director Riscuri	Activ la 31.12.2023
Svetlana Magdaliuc	conducător al funcției de conformitate	Director Conformitate	Activ la 31.12.2023
Bîrsan Vladimir	Funcție-cheie care nu necesită aprobare la BNM	Șef al Departamentului Clienți Corporativi	Activ la 31.12.2023



capitolul IV.

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

Secțiunea 1.

Componența remunerării membrilor Consiliului băncii

Remunerarea activității membrilor Consiliului băncii se efectuează în conformitate cu devizul de cheltuieli aferent activității Consiliului băncii, aprobat de Adunarea Generală a acționarilor băncii și deciziile Consiliului.

Remunerarea membrilor Consiliului băncii include remunerația fixă.

Remunerația fixă constă din remunerație bănească lunară, în mărimea stabilită de Adunarea generală a acționarilor. Luând în considerare rolul în organizarea și dirijarea activității Consiliului băncii, mărimea remunerației lunare a Președintelui și Vice-Președintelui Consiliului este diferită de cea a celorlalți membri ai Consiliului băncii.

Banca poate suporta cheltuielile aferente asigurării de răspundere civilă profesională a membrilor Consiliului băncii, ținând cont de devizul de cheltuieli aferent activității Consiliului băncii, aprobat de Adunarea generală a acționarilor băncii.

Membrul Consiliului băncii poate pretinde la remunerarea activității și compensarea cheltuielilor de deplasare doar pentru perioada efectivă de exercitare a funcției, începând cu ziua aprobării de către BNM în calitate de membru al Consiliului și până în ultima zi de deținere a calității de membru al Consiliului.

Secțiunea 2.

Componența remunerării membrilor Comitetului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie

Remunerarea muncii membrilor Comitetului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie al băncii se efectuează în conformitate cu reglementările interne ale băncii, menționate mai sus, cu unele particularități aprobate în mod expres de Consiliul băncii, inclusiv prin contractele individuale de muncă cu membrii Comitetului de Conducere.

1. La componenta fixă a remunerației se atribuie:

a. salariul de bază – reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea funcției, nivelul de competențe, după cum este prevăzut de legislația în vigoare și reglementările interne ale băncii;

b. plăți suplimentare – se acordă în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și contractul individual de muncă.

2. La componenta variabilă a remunerației se atribuie:

a. prima pentru rezultatele activității – în mărimea și condițiile stabilite de reglementările interne.

Prima nu depășește 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale pentru fiecare membru al organului de conducere al băncii și pentru persoană care deține funcție-cheie.

b.alte recompense acordate conform legislației în vigoare și reglementărilor interne ale băncii (programe de fidelizare și motivare etc.).

Remunerația variabilă 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.

Toate plățile aferente remunerației și beneficiilor membrilor Comitetului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie se efectuează în limitele fondului de retribuire a muncii și bugetelor aprobate anual de Consiliul băncii.

Secțiunea 3. Structura remunerării organului de conducere

Structura remunerării membrilor Consiliului, a Comitetului de Conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în anul 2023 (inclusiv celor nou-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat) este următoarea:

		Organul de conducere cu funcția de supraveghere, mii MDL	Organul de conducere cu funcția executivă și personal cu funcții cheie, mii MDL
Remunerația fixă totală (mii MDL)		8,495	35,616
Remunerația variabilă totală (mii MDL)		0	21,888
raportul la parte (%)	Fixă	100	62
	Variabilă	0	38
Total remunerație		8,495 5	7,504

Secțiunea 4.

Modificări anuale ale remunerației în bancă

Sistemul de Remunerare și Beneficii mai vizualizează realizarea echității interne, care presupune nediscriminare, corectitudine și coerență, în sensul asigurării remunerării egale pentru muncă de valoare egală.

Nivelul de remunerare depinde atât de nivelul de realizare a scopurilor și obiectivelor

generale ale Băncii, cât și de realizarea scopurilor și obiectivelor individuale ale salariatului, precum și sarcini generale, sarcini specifice, abilități, costul forței de muncă pe piață, astfel creând cultura „plata pentru performanță”.

În cazul funcțiilor de control intern, obiectivele pentru determinarea remunerației variabile nu se vor baza pe indicatorii de performanță ai unităților pe care aceste funcții le controlează.

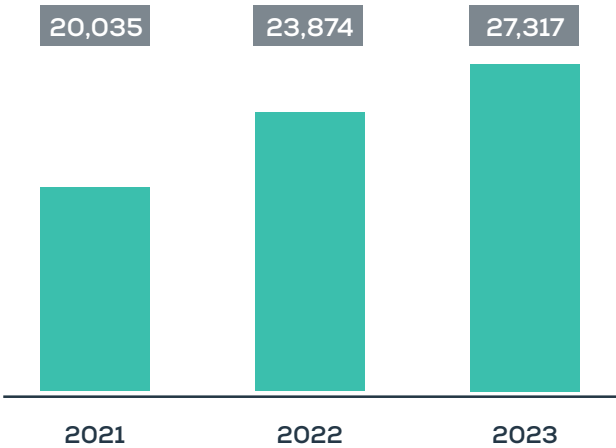
Ținând cont de poziția băncii în piață și de importanța acesteia pentru sistemul bancar din țară, luând în considerare importanța strategică și influența pe care membrii organului de conducere al băncii și persoanele care dețin funcții-cheie o pot exercita asupra rezultatelor finale ale activității băncii, situației financiare și profilului de risc al băncii, la determinarea nivelurilor dorite de remunerare a categoriilor respective de personal, banca se va orienta la nivelele de remunerare mai sus de mediu în comparație cu băncile concurente.

Nivelul salariului de bază este definit în dependență de categoria și nivelul funcției ocupat de către salariat.

Salariul este revizuit, la discreția băncii, în baza rezultatelor analizei pieței muncii din Republica Moldova.

Anual sunt revizuite grilele de salariu pentru fiecare categorie de poziții, reieșind din analiza situației interne (situația economică, rezultatele performanței și a bugetului aprobat) și rezultatele studiilor salariale de pe piața locală.

salariu mediu, pe ani



Secțiunea 5

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

Trei membrii Comitetului de Conducere al Băncii sunt remunerați de compania-fiică O.C.N. Maib-Leasing S.A. pentru exercitarea atribuțiilor ce le revin din calitatea de membri ai Consiliului acesteia în conformitate cu devizul de cheltuieli aprobat în acest scop.

Secțiunea 6.

Numărului de acțiuni și a altor valori mobiliare acordate

Banca, are elaborat și aprobat un Plan de motivare pe termen lung, care constă în implementarea unui Sistem de Motivare pe Termen Lung ("SMTL") a managementului superior, de mijloc și ai altor angajați cheie ai băncii, prin intermediul unui instrument financiar sub formă de acțiuni de tip "fantom" ori de altă formă echivalentă. În scopul asigurării executării acestui plan, acționarii băncii au aprobat, ca Banca să achiziționeze de la acționari, acțiunile proprii în mărime ce nu va depăși 5 % din totalul acțiunilor emise de Bancă și să le cedeze către salariații Băncii care participă la Planul de motivare pe termen lung..

Secțiunea 7. Remunerația variabilă

Pentru a recompensa performanța înaltă, atât la nivel individual și/sau grup, cât și la nivel de bancă, și pentru a stimula realizările în afaceri, maib oferă următoarele plăți cu caracter de stimulare pe termen scurt pentru salariați:

- Bonusuri lunare, trimestriale, semi anuale, anuale;
- Prima pentru executarea unor acțiuni de importanță majoră;
- Prime, cadouri acordate de partenerii băncii în baza contractelor de colaborare

Prin contractul individual de muncă și reglementările interne aprobate de Consiliul băncii, membrii Comitetului de Conducere pot beneficia de anumite înlesniri și beneficii din contul băncii, cum ar fi: asigurarea de accidente, asigurarea de răspundere civilă profesională, servicii medicale etc.



Membrii Consiliului băncii nu pot pretinde la remunerație variabilă, pentru a aborda în mod corespunzător conflictele de interese, remunerația membrilor Consiliului nu includ mecanisme bazate pe stimulente în funcție de performanța băncii. Rambursarea costurilor către membrii Consiliului și plata unei sume fixe pe oră sau zi de lucru, chiar dacă timpul ce trebuie remunerat/compensat nu este predefinit, sunt considerate remunerație fixă.

Remunerația variabilă, pentru membrii organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, constă din prima anuală pentru rezultatele activității băncii, în ordinea prevăzută de reglementările interne aprobate de Consiliul băncii.

La încetarea mandatului de membru al Comitetului de Conducere al băncii, ținând cont de prevederile reglementărilor interne aprobate de Consiliul băncii și contractului individual de muncă, membrul Comitetului de Conducere al băncii poate beneficia de:

a) compensație unică în legătură cu încetarea mandatului, cu condiția exercitării funcției de membru al Comitetului de Conducere cel puțin 6 luni consecutiv;

b) prima anuală pentru rezultatele activității băncii, conform deciziei Consiliului băncii.

În baza reglementărilor interne aprobate de Consiliul băncii și contractului individual de muncă, persoanele care dețin funcții-cheie pot beneficia de anumite înlesniri și beneficii din contul băncii, cum ar fi: asigurarea de accidente, servicii medicale.

Programul de Beneficii al maib include următoarele tipuri:

a) Tichete de masă, lunar achitate, în dependență de numărul de zile efectiv lucrate în luna precedentă;

b) Servicii de transport Taxi pentru salariații care activează în schimburi de noapte;



- c) Automobil de serviciu, pentru o anumită categorie de salariați;
- d) Asigurarea medicală benevolă;
- e) Asigurarea colectivă benevolă de accidente;
- f) Cheltuieli de telefonie mobilă sunt acoperite de bancă pentru o anumită categorie de salariați;
- g) Reduceri pentru creditele imobiliare acordate salariaților băncii;
- h) Ajutor material în legătură cu anumite evenimente și date.

Secțiunea 8.

Abateri de la politica de remunerare adoptată

Ultima revizuire a Politicii a fost aprobată în anul 2023 prin decizia Consiliului băncii. Menționăm ca Politica aprobată include clauze privind perioadele de amânare a

remunerațiilor variabile.

În cazul unor situații excepționale (fenomene ale naturii, pandemie, criză etc.) care au un impact semnificativ asupra situației financiare a băncii și achitarea primei persoanelor care dețin funcții-cheie poate genera riscul nerespectării de către bancă a cerințelor prudențiale ale Băncii Naționale a Moldovei, Consiliul băncii poate decide achitarea primei persoanelor care dețin funcții-cheie în tranșe, într-o anumită perioadă de timp, care nu va depăși un an.

Remunerarea persoanelor care dețin funcții-cheie se efectuează în conformitate cu reglementările interne ale băncii și contractele individuale de muncă încheiate cu acestea.



capitolul V. dispoziții finale

Sistemul de remunerare aplicat de bancă constă din recompense nemateriale și recompense materiale.

Recompensele nemateriale presupun diverse forme de recunoaștere a meritelor și de stimulare, valoarea cărora nu este determinată și nu se limitează la echivalentul lor bănesc direct, cum ar fi: distincții de stat, distincții oferite de asociații profesionale, distincții corporative.

Recompensele materiale includ recompense materiale directe și recompense materiale indirecte.

În orice caz, mărimea tuturor acestor recompense, acordate unei persoane în cadrul unui an calendaristic, nu poate depăși mărimea remunerației anuale a oricărei persoane care exercită funcția respectivă sau, dacă astfel de funcție nu mai există, o funcție similară.

