



”Banca de Finanțe și Comerț” S.A.

ID: [D11_N002_C3]
Codul subdiviziunii: S03/8

APROBAT:
prin hotărârea Consiliului Băncii
proces-verbal nr.1022-C din 08.09.2023
Modificat:
prin hotărârea Consiliului Băncii
proces-verbal nr. 40-C din 29.08.2024
prin hotărârea Consiliului Băncii
proces-verbal nr. 11-C din 31.03.2025

POLITICA DE REMUNERARE
“BANCA DE FINANȚE ȘI COMERȚ” S.A.

COORDONAT:
prin decizia Comitetului de Conducere al Băncii
proces-verbal nr. 71 din 10.08.2023
Modificat:
prin decizia Comitetului de Conducere al Băncii
proces-verbal nr. 70 din 15.08.2024
prin decizia Comitetului de Conducere al Băncii
proces-verbal nr. 22 din 13.03.2025

INFORMAȚIA PRIVIND ACTUL NORMATIV INTERN	
DEȚINĂTORUL ANI	Departamentul Resurse Umane
GRUPURI DESTINATARI	0
ÎN VIGOARE DIN	data aprobării
PERIODICITATEA REVIZUIRII	Anual
NUMĂRUL DE ÎNREGISTRARE ÎN SEAL	

Chișinău 2023

CUPRINS

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE	3
CAPITOLUL II. OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE.....	4
CAPITOLUL III. PRINCIPIILE GENERALE DE REMUNERARE.....	5
CAPITOLUL IV. COMPONENTELE SISTEMULUI DE REMUNERARE	6
CAPITOLUL V. CLAUZE SPECIFICE REMUNERĂRII.....	8
CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE.....	10

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

1.1 Politica de remunerare „Banca de Finanțe și Comerț” S.A. (în continuare – Politica) este elaborată în conformitate cu:

- 1.1.1 Codul muncii al Republicii Moldova;
- 1.1.2 Legea nr. 202 din 06.10.2017 privind activitatea băncilor;
- 1.1.3 Regulamentul Băncii Naționale a Moldovei nr. 322 din 20.12.2018 privind cadrul de administrare a activității băncilor;
- 1.1.4 Statutul „Banca de Finanțe și Comerț” S.A.;
- 1.1.5 Codului de guvernanta corporativă „Banca de Finanțe și Comerț” S.A.;
- 1.1.6 Ghidul EBA/GL/2021/05 privind cadrul de administrare a activității din 02.07.2021;
- 1.1.7 Ghidul EBA/GL/2021/04 privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE din 02.07.2021;
- 1.1.8 Alte acte normative ale Băncii Naționale a Moldovei, precum și alte acte normative interne a băncii.

1.2 Scopul Politicii este de a defini principiile de bază și elementele cheie ale sistemului de remunerare și motivare a muncii angajaților băncii.

1.3 Politica de remunerare se aplică tuturor angajaților „Banca de Finanțe și Comerț” S.A. (în continuare – FinComBank), cu excepția cazului în care există reglementări interne sau contracte individuale de muncă care conțin dispoziții speciale.

1.4 Politica de remunerare a băncii este corelată cu obiectivele strategiei de afaceri și ale strategiei de risc a băncii, inclusiv cu modelul de afaceri, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale băncii și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interes, și să nu încurajeze asumarea de riscuri excesive.

1.5 Politica de remunerare stabilește toate componentele remunerării fixe și variabile.

1.6 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 a Moldovei și cele mai bune practici internaționale.

1.7 Politica de remunerare este ajustată la situația specifică a băncii, având în vedere și cazul în care personalul băncii, inclusiv membrii Comitetului de Conducere al Băncii, persoana care deține o funcție-cheie, este și deținător direct sau indirect, inclusiv în calitate de beneficiar efectiv, a acțiunilor în capitalul băncii.

1.8 Consiliul Băncii aprobă și revizuieste, cel puțin o dată pe an, Politica de remunerare și principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil cu supravegherea implementării acesteia.

1.9 În sensul prezentei Politici, se aplică următoarele definiții:

1.9.1 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.

1.9.2 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.

- 1.9.3 **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.
- 1.9.4 **KPI Indicatorii de performanță** – reprezintă indicatori cheie de performanță utilizați pentru a măsura și a 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.
- 1.9.5 **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.
- 1.9.6 **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.
- 1.9.7 **Personal identificat** – personalul băncii menționat la art. 39 alin.(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.
- 1.9.8 **„Malus” (ex-ante)** – reprezintă un mecanism de ajustare care îi permite băncii să rețină sau să reducă valoarea întregii remunerații variabile sau a unei părți din aceasta pe baza unor ajustări la riscuri înainte ca acestea să fie plătite angajatului.
- 1.9.9 **„Clawback” (ex-post)** – reprezintă un mecanism de recuperare a remunerației variabile deja achitate unui angajat sau unui manager, în cazul în care acesta a cauzat pierderi financiare băncii (cum ar fi pierderi directe, sancțiuni, amenzi) sau a încălcat regulamentele, procedurile interne și/sau codul de conduită, etc.

CAPITOLUL II. OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE

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

- 2.1.1 corelarea obiectivelor individuale ale angajaților cu obiectivele pe termen lung ale Băncii și măsuri de evitare a conflictelor de interese;
- 2.1.2 prin punerea în aplicare a prezentei Politicii banca aplică niveluri diferențiate de venituri aliniate contribuției rolului îndeplinit de către angajat, clasificarea riscurilor, ierarhia organizațională și natura funcției;
- 2.1.3 politica cu privire la remunerare trebuie să fie neutră din punctul de vedere al genului, trebuie să garanteze că toate aspectele cu privire la remunerarea muncii sunt neutre din punctul de vedere al genului, inclusiv condițiile de acordare și de plată a remunerației.
- 2.1.4 corelarea remunerației totale cu performanța atinsă, care se evaluează într-un sistem anual de evaluare a performanței și se bazează pe indicatori calitativi și cantitativi, setați și evaluați la nivel individual, precum și ține cont de performanțele Băncii în ansamblu;
- 2.1.5 formarea structurii remunerației variabile, inclusiv, după caz, instrumentele în care sunt acordate părți ale remunerației variabile;
- 2.1.6 motivarea și încurajarea angajaților în scopul creșterii performanței în munca individuală și colectivă;

- 2.1.7 formarea unei culturi bazate pe transparență și obiectivitate;
- 2.1.8 retenția și dezvoltarea angajaților cu cel mai înalt nivel profesional, educațional și moral cu performanță înaltă;
- 2.1.9 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.
- 2.1.10 remunerarea fixă este confidențială și garantată.

CAPITOLUL III. PRINCIPIILE GENERALE DE REMUNERARE

3.1 Principiile de remunerare sunt aplicabile în raport cu toți angajații FinComBank, inclusiv membrilor Comitetului de Conducere al Băncii, persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul băncii și personalul identificat.

3.2 Politica privind remunerarea FinComBank 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:

- 3.2.1 generare de performanță pe termen lung;
- 3.2.2 atragerea și menținerea celor mai buni profesioniști;
- 3.2.3 recompensarea nivelului de responsabilitate și a istoricului profesional;
- 3.2.4 asigurarea profitului și competitivitate acestuia;
- 3.2.5 asigurarea transparenței în ceea ce privește politica de remunerare;
- 3.2.6 respectarea intereselor clienților.

3.3 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.

3.4 Practicile de remunerare sunt aliniate la apetitul băncii de risc general, ținând cont de toate riscurile, inclusiv de riscurile reputaționale și de riscurile rezultate din vânzarea abuzivă de produse, precum și ia în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor și ale altor părți interesate.

3.5 Remunerația totală reprezintă nivelul individual agreeat de angajator și angajat și reprezintă informație strict confidențială care este tratată conform prevederilor legislației și actele normative interne.

3.6 Componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale.

3.7 În raport cu angajații FinComBank sunt aplicate mecanismele Malus și Clawback, de ajustare a remunerației variabile în funcție de nivelul riscurilor asumate. Banca declară că asumarea excesivă a riscurilor nu este răsplătită.

3.8 Aplicarea mecanismelor Malus și Clawback este concepută ca una preventivă având în vedere că elimină stimulentele personalului de a lua în considerare denaturarea în mod deliberat a veniturilor companiei pentru a mări remunerarea variabilă.

3.9 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 după criterii calitative și cantitative este reglementat de actele normative interne ale băncii.

3.10 Departamentul Audit 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 IV. COMPONENTELE SISTEMULUI DE REMUNERARE

4.1 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 totale.

4.2 Componentele sistemului de remunerare al FinComBank SA, sunt:

4.2.1 Remunerația fixă;

4.2.2 Remunerația variabilă;

4.3 Remunerarea fixă este formată din salariul funcției care este stabilit conform grilei salariale, aprobate de către Comitetul de Conducere a Băncii pentru toți angajații băncii, cu excepția funcțiilor de directori/șefi: departament, direcție, director sucursală și director adjunct ai sucursalei care sunt aprobate conform competenței de Consiliul Băncii.

4.3.1 Salariu de funcție include salariu de bază, adaosuri și sporuri la salariu de bază.

4.3.2 Salariu de bază reprezintă salariul stabilit conform statelor de personal al băncii, achitat lunar angajatului pentru atribuțiile/funcțiile îndeplinite conform fișei de post, contractului individual de muncă, după caz altor acte normative interne care stabilesc responsabilitățile angajatului în timpul orelor de muncă.

4.3.3 Remunerația este fixă, atunci când se întrunesc cumulativ condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:

4.3.3.1 sunt bazate pe criterii predeterminate;

4.3.3.2 sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea în muncă a personalului;

4.3.3.3 sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;

4.3.3.4 sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;

4.3.3.5 sunt non-revocabile;

4.3.3.6 valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile privind stabilirea salariilor prevăzute de cadrul legal de domeniu;

4.3.3.7 nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de bancă decât în cazurile stipulate expres în cadrul legal pertinent;

4.3.3.8 nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor;

4.3.3.9 nu depind de performanță.

4.3.4 Salariu este achitat în monedă națională (MDL) angajaților băncii după reținerea impozitelor și plăților obligatorii de 2 ori pe lună, la data de 15 a lunii în curs – pentru prima jumătate a lunii și în ultima zi a lunii în curs – pentru jumătatea a doua a lunii, în cazul în care aceste zile sunt nelucrătoare, salariul se achită în ziua lucrătoare premergătoare.

4.4 Remunerarea variabilă este stabilită sub formă de prime la realizarea indicatori de performanță (KPI).

4.4.1 Prima pentru angajații băncii se calculează și se achită lunar, trimestrial, anual,

4.4.2 Prima se calculează din salariul funcției raportat la ziua calculării primei sau se calculează din profit, conform deciziei organului responsabil de stabilirea indicatorilor de performanță.

4.4.3 Prima pentru angajații funcțiilor de control intern (audit, riscuri, conformitate), se calculează din salariul funcției raportat la ziua calculării primei. Metodele folosite pentru determinarea remunerației variabile a funcțiilor de control intern nu trebuie să compromită obiectivitatea și independența angajaților.

4.4.4 Pentru membrii Comitetului de Conducere, persoanele care dețin funcții cheie, directori/șefi de departamente și direcții, directori și directori adjuncți ai sucursalelor, achitarea remunerației variabile este efectuată în baza hotărârii Consiliului Băncii, stabilirea KPI-ilor pentru funcțiile respective este efectuată în conformitate cu actele normative interne.

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

4.4.5.1 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, ca parte a contractului de muncă;

4.4.5.2 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;

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

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

4.4.5.5 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;

4.4.5.6 plata remunerației variabile este acordată la sfârșitul perioadei de gestiune și se bazează pe rezultatele indicatorilor de performanță (KPI);

4.4.5.7 niciun angajat nu va avea dreptul la remunerație 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.

4.5 Plățile compensatorii trebuie considerate ca remunerație variabilă.

4.6 Metoda de stabilire a indicatorilor de performanță (KPI) pentru angajați se stabilesc ținând cont de obiectivele strategice ale băncii, conform principiului cascaderii.

4.7 Metoda de stabilire a indicatorilor de performanță se aplică în raport cu toți angajații băncii, cu excepția angajaților pentru care există reglementări interne speciale și este reglementată de actele normative interne cu privire la remunerarea muncii.

4.8 Metoda de stabilire a indicatorilor de performanță pentru membrii Comitetului de Conducere al băncii, a persoanelor care dețin funcții-cheie, Directorilor/șefilor: Departamente, Direcții,

Directorii de sucursale și adjuncții acestora este reglementată în actele normative interne cu privire la remunerare.

4.9 Pentru angajații Direcției audit intern, metoda de stabilire și achitare a primei se aplică în baza hotărârii Comitetului de audit și Consiliul Băncii.

4.10 Alte plăți motivaționale achitate angajaților băncii – 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 alocate.

4.10.1 În baza decizie Comitetului de Conducere/ Consiliului Băncii, angajații pot beneficia și de alte recompense indirecte, cum ar fi:

4.10.1.1 Ajutoarele materiale;

4.10.1.2 Recompense motivaționale (acordate pentru executarea unor sarcini de importanță majoră pentru bancă, decernări personalizate ale angajaților băncii);

4.10.1.3 Asigurările medicale facultative acordate pentru unele categorii de angajați sau după caz și pentru veterani-pensionari, foști angajați ai băncii.

4.11 Alte prime și recompense pot fi acordate prin decizia organului de conducere, în limita mijloacelor financiare disponibile.

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

CAPITOLUL V. CLAUZE SPECIFICE REMUNERĂRII

5.1 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.

5.2 Remunerarea funcțiilor de control intern este predominantă de componenta fixă pentru a reflecta natura responsabilităților lor. În situația în care personalul cu funcții de control intern primește o remunerare variabilă, aceasta va avea la baza atingerea unor obiective specifice funcției.

5.3 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.

5.4 Remunerarea conducătorilor funcțiilor de control intern va fi supravegheata de către Comitetul de numiri și remunerări, iar acesta va înainta recomandări către Consiliul Băncii privind elaborarea pachetului de remunerare și cuantumurile remunerațiilor ce vor fi achitate conducătorilor funcțiilor de control intern.

5.5 Acordurile de tip „Malus” și „Clawback” sunt mecanisme explicite care ajustează remunerația variabilă a angajaților. Pentru a alinia interesele acționarilor și rezultatele remunerației „la risc”, remunerația poate fi supusă unui „malus” sau „clawback” în circumstanțe excepționale.

5.6 Malus permite Comitetului de Numiri și Remunerări/Comitetului de Conducere să reducă remunerația „la risc” înainte de fi plătită.

5.7 Clawback se referă la anularea stimulentei neadmise, în conformitate cu legislația în vigoare, în cazul în care o parte sau toată remunerația bazată pe performanță nu ar trebui să fie primită.

5.8 Prezenta Politică stabilește circumstanțele în care Consiliul, urmând avizul Comitetului de Numiri și Remunerări, își poate aplica discreția de a ajusta în scădere valoarea unei remunerații

variabile sau de a anula remunerația expusă „la risc” excesiv pentru a se asigura că rezultatele remunerației sunt echitabile, adecvate și reflectă activitatea performanței a businessului.

5.9 Partea variabilă este supusă mecanismului de ajustare „Malus” conform căruia, dacă este cazul, aceasta poate fi redusă chiar până la zero. Mecanismul de recuperare „Clawback”, poate fi aplicat pentru returnarea primelor deja achitate conform reglementărilor.

5.10 Acordurile de tip „Malus” și „Clawback” trebuie să ducă la o reducere a remunerației variabile după caz. În niciun caz o ajustare „Malus” nu poate duce la o creștere a remunerației variabile acordate inițial sau, în cazul în care acordurile de tip „Malus” sau „Clawback” a fost deja aplicat în trecut, la o creștere a remunerației variabile reduse.

5.11 Banca stabilește fondul de prime și remunerația variabilă ce este acordată pe baza unei evaluări de performanță și a riscurilor asumate. Ajustarea la riscuri înainte de acordare se bazează pe indicatori de risc și garantează că remunerația variabilă acordată este aliniată integral cu riscurile asumate.

5.12 În conformitate cu cele mai bune practici în curs de dezvoltare în guvernanta corporativă, Consiliul Băncii poate lua măsuri la recomandarea Comitetului de Numiri și Remunerări pentru a ajusta (malus) sau recupera (Clawback) remunerația „la risc” în cazul în care există dovezi rezonabile că persoana a contribuit nemijlocit în mod semnificativ la, sau a fost responsabil în mod semnificativ pentru, necesitatea recalcul rezultatelor financiare din motive care includ:

- a) Acționează personal în mod fraudulos sau într-o manieră care afectează negativ reputația Băncii sau se caracterizată ca abatere gravă;
- b) Îndrumarea unui angajat, client să acționeze în mod fraudulos sau să comită alte abateri;
- c) Încălcarea obligațiilor lor materiale față de Bancă prin eroare, omisiune sau neglijență;
- d) Primirea unei remunerări variabile din cauza fraudei, necinstei sau încălcării obligației comise de o altă persoană; și/sau primirea unei remunerări variabile din cauza unei erori în calcularea unei măsuri de performanță.

5.13 Mecanismele „Malus” și „Clawback” pot fi aplicate angajaților pentru care este prevăzută partea variabilă a remunerației.

5.14. Mecanismele „Malus” și „Clawback” nu se aplică în cazul unei retratări a rezultatelor financiare cauzată de o modificare a standardelor sau interpretărilor contabile aplicabile.

5.15 Valoarea despăgubirii supusă Clawback-ului. Suma care trebuie recuperată poate depinde de declanșarea clawback-ului.

5.15.1. În cazul unei retratări financiare sau al unei recalculări a parametrilor de performanță sau a altor criterii, suma recuperabilă este diferența între: Plata efectuată efectiv către persoana vizată și Plata care ar fi fost efectuată pe baza rezultatelor financiare recalculate sau ajustate sau a altor indicatori de performanță criterii.

5.15.2. În cazuri de fraudă sau abatere, politicile de clawback pot prevedea că suma recuperabilă este: Suma suplimentară plătită, acordată în timpul perioadei referitoare la fraudă sau abatere.

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE

6.1 Departamentul Resurse Umane este deținător a Politici de remunerare și este responsabilă pentru aplicarea corespunzătoare a prevederilor prezentei Politici și informarea angajaților băncii cu privire la clauzele acesteia.

6.2 Banca își rezervă dreptul de a modifica, completa și reconsidera această Politică, dacă acest lucru este condiționat de cerințele legislației în vigoare a Republicii Moldova sau de cerințele politicilor interne a băncii.

6.3 Prezenta Politica intră în vigoare la data aprobării ei de către Consiliul Băncii.