



Anexa nr.1



Aprobat prin decizia Consiliului băncii din 18.04.2024,

Proces Verbal nr. 40

RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE

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

Martie 2025

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 2 din 16
---	---	--------------------

Cuprins:

CAPITOLUL I. INTRODUCERE	2
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	8
CAPITOLUL V. REMUNERAREA SALARIAȚILOR BĂNCII	13
CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE.....	15

CAPITOLUL I. INTRODUCERE

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 3 din 16
---	---	--------------------

BC "MAIB" S.A. (în continuare "Banca") este constituită prin hotărârea 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 dobândească și să exercite drepturi patrimoniale și/sau nepatrimoniale personale, etc.

La 31.12.2024 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 Unic, 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, care oferă o imagine consolidată 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, aplicate persoanelor care dețin funcții-cheie, inclusiv celor noi-angajați și celor ale căror raporturi juridice au încetat, precum și a tuturor salariaților băncii.

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 2024 a persoanelor cu funcție de răspundere a societății, și-anume 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;

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 4 din 16
---	---	--------------------

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 la 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) Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor individuale și a competențelor salariaților;
- h) 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.

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 5 din 16
---	---	--------------------

CAPITOLUL III. ORGANUL DE CONDUCERE AL BĂNCII

Adunarea generală a acționarilor este organul suprem de conducere a Băncii ce 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:

- a) Consiliul Băncii;
- b) 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 sunt independenți.

Pentru anul 2024 Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

Nr.	Nume și prenume	Statut	Date despre mandat
1	Plunksnis Vytautas	Președintele Consiliului Băncii	Din 2019 până la aprobarea unei noi componente
2	Miculeț Victor	Vicepreședinte al Consiliului băncii	Din 1998 până la aprobarea unei noi componente
3	Vrabie Natalia	Membru al Consiliului băncii	Din 2014 până la aprobarea unei noi componente
4	Tofan Vasile	Membru al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Numire și Remunerare	Din 2019 până la aprobarea unei noi componente
5	Kvashnina Maryna	Membru independent al Consiliului băncii	Din 2019 până la aprobarea unei noi componente

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 6 din 16
---	---	--------------------

6	Gulmagarashvili Ivane	Membru independent al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Audit	Din 2021 până la aprobarea unei noi componente
7	Kozik Konrad Jerzy	Membru independent al Consiliului băncii / Președinte al Comitetului de Risc	Din 2021 până la aprobarea unei noi componente

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 sunt 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 până la 5 ani.

Pentru anul 2024, 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 04.08.2028

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 7 din 16
---	---	--------------------

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	Baxan Dumitru	Vicepreședinte al Comitetului de Conducere al băncii	Din 2020 până la 02.09.2024, ulterior vacant până la aprobarea de către BNM a noului membru.

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 sunt membri ai organului de conducere.

Pentru anul 2024, 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	Transfer în altă poziție 16.12.2024.
Brînzila Eugeniu	Conducător al structurii responsabile de activitatea de trezorerie	Șef al Departamentului Trezorerie.	Demisionat 29.02.2024. Vacant la 31.12.2024. candidat înaintat spre aprobare la BNM;
Oleg Cucoreanu	Conducător al funcției de audit intern	Șef al Departamentului Audit Intern	Activ la 31.12.2024

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 8 din 16
---	---	--------------------

Barbaiani Eduard	conducător al funcției de administrare a riscurilor	Director Riscuri	Activ la 31.12.2024
Svetlana Magdaliuc	conducător al funcției de conformitate	Director Conformitate	Activ la 31.12.2024
Bîrsan Vladimir	Conducător al structurii responsabile de activitatea de creditare pe segmentul corporate	Şef al Departamentului Clienți Corporativi	Activ la 31.12.2024

CAPITOLUL IV. REMUNERAREA ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE

Secțiunea 1. Componenta 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. Componenta remunerării membrilor Comitetului de Conducere

și a persoanelor care dețin funcții-cheie

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 9 din 16
---	---	--------------------

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) beneficii pe termen lung utilizând diferite instrumente („Instrumente”). Tipul de instrumente, valoarea, termenele, condițiile și modul de acordare și achitare se aprobă de Consiliul băncii.

Remunerația fixă de bază reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea funcției, nivelul de competențe. Remunerația variabilă a membrilor organului de conducere nu creează premise pentru asumarea de riscuri excesive orientate pe termen scurt.

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 2024 (inclusiv celor noi-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat) este următoarea:

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 10 din 16
---	---	---------------------

Tip de Remunerație		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)		8,662	35,862
Remunerația variabilă totală (mii MDL)		0	19,455
Proporția parte (%)	Fixă	100	65
	Variabilă	0	35
Total remuneratie		8,662	55,327

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

Secțiunea 4. Modificări anuale ale remunerației în bancă

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

Condițiile de acordare a remunerațiilor și beneficiilor sunt competitive pentru a atrage și a menține salariați cu o calificare înaltă.

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 nivelelor dorite de remunerare a categoriilor respective de personal, banca se va orienta la nivelele de remunerare competitive cu băncile concurente.

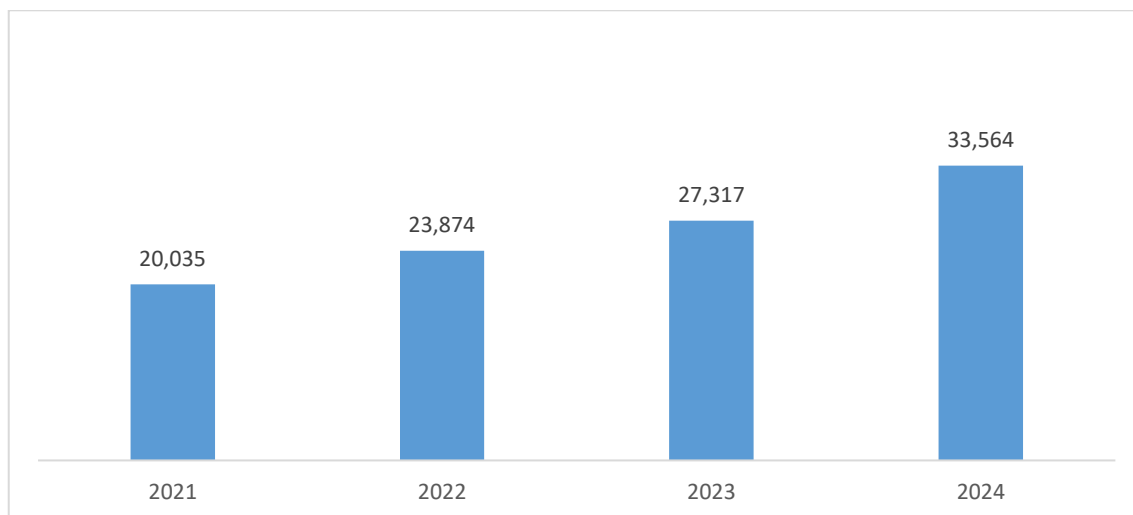
Nivelul salariului de bază este definit în dependență de categoria și nivelul funcției ocupat

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 11 din 16
---	---	---------------------

de către salariat.

Salariul este revizuit, la discreția băncii, în baza rezultatelor analizei pieței muncii din Republica Moldova (studiilor salariale de pe piața locală), și reieșind din analiza situației interne (situația economică, rezultatele performanței și a bugetului aprobat).

Evoluția salariului mediu pe bancă în ultimii 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 lung¹, implementat în 2021, care constă în aplicarea 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.

¹ Aprobat prin decizia Consiliului Băncii din 22.12.2021 (proces-verbal nr. 22) și supus votului la Adunarea generală anuală din 22.07.2021.

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 12 din 16
---	---	---------------------

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:

- a) Bonusuri lunare, trimestriale, semi anuale, anuale;
- b) Prima pentru executarea unor acțiuni de importanță majoră;
- c) 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 executiv 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 stabilirea și plata remunerației variabile, banca se conduce de următoarele principii:

1. remunerația variabilă nu va limita capacitatea băncii de a-și întări baza de capital;
2. sunt aplicați coeficienți de multiplicare, iar suma remunerației bazate pe performanță, se va lua în calcul o combinație a evaluării performanței individuale și a subunității în cauză, precum și a rezultatelor generale ale băncii,
3. evaluarea performanței se va realiza într-un cadru anual, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung și că plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă, care ține cont de ciclul de afaceri al băncii și de riscurile specifice activității acesteia;
4. se acorda remunerație variabilă atunci când banca dispune de o bază sănătoasă și solidă de capital.

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.

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 13 din 16
---	---	---------------------

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 produsele creditare acordate salariaților băncii;
- h) Ajutor material în legătură cu anumite evenimente și date.

Secțiunea 8. Abateri de la politica de remunerare adoptată

Ultima actualizare a Politicii de Remunerare a fost aprobată în anul 2024 prin decizia Consiliului băncii, fiind incluse prevederi ce permit amânarea 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. REMUNERAREA SALARIAȚILOR BĂNCII

Sistemul de remunerare și beneficii al **maib** cuprinde următoarele elemente:

- 1. Remunerația fixă;
- 2. Remunerația variabilă;
- 3. Alte plăți de stimulare și compensare (beneficii).

Remunerația fixă reflectă experiența profesională relevantă, nivelul de competență și abilități, și responsabilitatea salariatului, potrivit contractului de muncă.

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 14 din 16
---	--	-----------------------------

Remunerația fixă include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției) și plăți suplimentare (indemnizații stabilite de legislația muncii pentru condiții speciale de muncă care diferă de cele obișnuite – executarea lucrărilor care implică diverse aptitudini, cumulare, extinderea ariei activității sau serviciilor, pentru munca executată în afara orelor de program, munca pe timp de noapte, zile de odihnă sau sărbători naționale etc.).

Remunerația variabilă reflectă rezultatele salariatului sau a unității operaționale unde acesta activează și rezultatele, per ansamblu, ale companiei, performanțele, sustenabile și adaptate la risc, ale salariatului, precum și performanțele care depășesc ceea ce este necesar pentru a realiza funcțiile și responsabilitățile atribuite acestuia prin contract de muncă.

Banca oferă următoarele plăți cu caracter de stimulare pe termen scurt pentru salariați:

- a) Bonusuri lunare, trimestriale, semi anuale, anuale;
- b) Prima pentru executarea unor acțiuni de importanță majoră;
- c) Prime, cadouri acordate de partenerii băncii în baza contractelor de colaborare;
- d) Prime pentru rezultate excepționale (cel mai bun angajat, cel mai bun vânzător etc.);
- e) Prime pentru lucrări importante.

Banca poate acorda, ca parte a remunerației variabile, beneficii pe termen lung utilizând diferite instrumente.

Tipul de instrumente, valoarea, termenele, modul de acordare și achitare se aprobă de Consiliul băncii.

Banca pune la dispoziția salariaților un program de Beneficii suplimentare, care fac parte din pachetul de remunerare și are drept scop asigurarea unui ansamblu de recompense pentru salariați.

Programul de Beneficii al **maib** include următoarele tipuri:

1. Tichete de masă, lunar achitate, în dependență de numărul de zile efectiv lucrate în luna precedentă;
2. Servicii de transport Taxi pentru salariații care activează în schimburi de noapte;
3. Automobil de serviciu, pentru o anumită categorie de salariați;
4. Asigurarea medicală benevolă;
5. Asigurarea colectivă benevolă de accidente;
6. Cheltuieli de telefonie mobilă sunt acoperite de bancă pentru o anumită categorie de salariați;
7. Reduceri pentru produsele bancare;

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 15 din 16
---	---	---------------------

8. Ajutor material în legătură cu anumite evenimente și date.

Actele normative interne ale băncii nu prevăd acordarea remunerației variabile garantate.

Remunerația variabilă se achită, doar dacă remunerația în cauză poate fi susținută în conformitate cu situația financiară a băncii în ansamblu și dacă poate fi justificată în conformitate cu performanța băncii, a subunității în care își desfășoară activitatea și a persoanei în cauză.

Structura remunerării personalului băncii în anul 2024 (inclusiv membrii Comitetului de Conducere și persoanele cu funcție-cheie), este următoarea:

Tipul remunerației	Mii MDL	% din total remunerație
I. Remunerația fixă		
1.1.Salariul funcției și plăți aferente salariului (sporuri, deplasări, înlocuiri, ore de noapte și ore suplimentare etc.)	646,787	72,3%
1.2.Concediu de odihnă anual cât și suplimentar.	68,862	7.7%
1.3.Beneficiu tichete de masă ale salariaților	33,081	3.7%
1.4. Beneficiu la alegere asigurare medicală sau abonament sport	3,945	0.4%
1.5. Alte plăți de stimulare și compensare (concediu medical, ajutoare materiale în legătură cu căsătoria, nașterea copilului, pensionare etc.)	3,464	0.4%
Total I	756,341	84,5%
II. Remunerația variabilă		
2.1. Prime	138,636	15.5%
2.2 Beneficii pe termen lung	202	0.02%
Total II	138,636	15.5%
Total I + II	894,977	100%

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.

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.

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE

Practicile de remunerare a muncii aplicate în cadrul băncii corespund cadrului legal și politicilor de remunerare ale băncii, precum și strategiei băncii pe dezvoltare pe termen lung.

	RAPORTUL ANUAL DE REMUNERARE A BC "MAIB" S.A.	Pagina 16 din 16
---	--	-----------------------------

Stimulentele oferite de sistemul de remunerare țin cont de riscuri, capital, lichidități, precum și de probabilitatea și prognoza veniturilor, și nu creează premise pentru asumarea de către salariații băncii a riscurilor excesive.

Sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital, iar politica de remunerare generală este în concordanță cu acestea și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă, și este aliniată cu modelul de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale băncii.