

## Politica de remunerare în cadrul BC "ENERGBANK" SA

Sistemul de remunerare al Băncii Comerciale "ENERGBANK" S.A. este constituit în conformitate cu Politica de remunerare în cadrul B.C. "ENERGBANK" S.A. (în continuare Politică) care promovează un management corect și eficient al riscului și nu încurajează asumarea de riscuri ce depășesc nivelurile tolerate. Aceasta este în linie cu strategia de business, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Băncii și încorporează măsuri pentru evitarea conflictului de interese. Prezenta Politică este aprobată de către Consiliul Băncii (Proces-verbal nr.06 din 06.02.2018).

Sistemul de remunerare este guvernat de următoarele principii:

- ✓ Sistemul sprijină strategia de business și obiectivele pe termen lung, interesele și valorile, prin utilizarea setului de KPI-uri;
- ✓ Principiile de remunerare încorporează măsuri pentru evitarea conflictului de interese;
- ✓ Politica de remunerare este în concordanță și promovează practici solide și eficiente de management al riscului și evită plata variabilă pentru asumarea riscului ce depășește nivelul tolerat;
- ✓ Remunerarea este bazată pe o structură funcțională și este legată de performanță. În plus, reguli speciale se aplică pentru personalul a cărui activitate profesională are un impact material asupra profilului de risc („personal cu funcție cheie”);
- ✓ Remunerarea este competitivă, sustenabilă și rezonabilă și este definită în acord cu valoarea relativă muncii, piață și practică;
- ✓ Remunerarea fixă este principial definită în acord cu condițiile pieței;
- ✓ Structura remunerării (proportia plății variabile relativ la cea fixă) este echilibrată, ceea ce permite fiecărui angajat un nivel adecvat al remunerației, bazat pe salariul fix;
- ✓ Plata variabilă totală nu limitează abilitatea Băncii să își întărească baza de capital;
- ✓ Toate tipurile de plată variabilă includ praguri maxime de plată. Performanța este bază pentru toate formele de remunerare variabilă și ține cont de performanța Băncii, a subdiviziunii (daca este cazul) și individuala (inclusiv respectarea codului de etica corporativă și conduit, precum și a cerințelor de conformitate);
- ✓ Performanța individuală este produsul rezultatelor obținute și al comportamentelor/ competențelor, bazată atât pe măsuri cantitative cât și calitative, luând în considerare criteriile financiare și non-financiare;
- ✓ Personalul angajat în funcții de control este remunerat independent de unitatea de business pe care o supraveghează, are autoritatea adecvată și remunerația acestor angajați este determinată pe baza realizării obiectivelor proprii, neținând cont de rezultatele zonei pe care o monitorizează;
- ✓ Remunerarea variabilă reprezintă un element important al abordării remunerării totale, scopul său fiind de a atrage, motiva și reține angajații. Remunerarea variabilă este rezonabilă și balansată în comparație cu salariul de bază și în linie cu practicile pieței locale.

Remunerarea angajaților din funcțiile de control este în acord cu atingerea obiectivelor legate de funcțiunile respective și într-o manieră independentă de ariile de business pe care le supraveghează, dar proporțional cu rolul acestora în Bancă.

Toate plățile variabile sunt efectuate numai dacă sunt îndeplinite următoarele criterii:

- a) acest lucru este sustenabil din punct de vedere al situației financiare a Băncii, justificat în funcție de performanța Băncii, a subdiviziunii structurale sau a individului;
- b) se atinge un profit net în perioada de gestiune;
- c) se îndeplinesc cerințe de capital și lichiditate;
- d) nu sunt aplicate restricții de BNM privind distribuția remunerației variabile în conformitate cu legislația în vigoare.