

The image shows a modern glass skyscraper with the ProCredit Bank logo on top. The logo consists of a colorful circular emblem with the text 'ProCredit Bank' in red. The building's glass facade reflects the surrounding city and sky. The text 'RAPORT ANUAL DE REMUNERARE' is overlaid on the building's facade in white. At the bottom, there is a horizontal bar with six colored segments: yellow, orange, red, green, purple, and blue.

ProCredit Bank

RAPORT ANUAL DE REMUNERARE

2025

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt
65, Chișinău

+373 22 27 07 07
www.procreditbank.md

CUPRINS

Page | 2

- I. INTRODUCERE
- II. STRUCTURA ORGANIZATORICĂ
- III. REMUNERAREA ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII – CHEIE
- IV. INFORMAȚII CANTITATIVE (AGREGATE)
- V. DISPOZIȚII FINALE

I. INTRODUCRE

Scopul raportului

Page | 3 Scopul prezentului Raport anual de remunerare este de a oferi o prezentare clară, completă și transparentă a remunerației acordate persoanelor cu funcții de răspundere din cadrul B.C. "ProCredit Bank" S.A (în continuare - „Bancă”), pentru exercițiul financiar finalizat. Raportul descrie cadrul de guvernanta aferent remunerării, procesul decizional relevant, precum și modul în care remunerarea susține administrarea prudentă și eficientă a riscurilor, în concordanță cu strategia de afaceri, strategia de risc și apetitul de risc al Băncii. Prezentul Raport anual de remunerare conține informații privind remunerarea plătită în anul 2025, conform Politicii de remunerare în cadrul B.C. "ProCredit Bank" S.A. aprobată de către Consiliul Băncii. Având în vedere faptul că Politica de remunerare a implementat un cadru consolidat de remunerare conform practicilor solide de remunerare în domeniu, prezentul Raport va face trimitere la remunerațiile plătite conform acestui cadru, precum și cerințelor legislative și regulatorii de rigoare.

Raportul acoperă, în principal, categoria de „personal identificat”, astfel cum este definită de cadrul normativ aplicabil, incluzând membrii organului executiv, persoanele care dețin funcții-cheie în cadrul Băncii, precum și, după caz, alți angajați care se încadrează în aceeași categorie de remunerare cu acestea.

În același timp, Raportul reflectă alinierea deplină la principiile și standardele ProCredit Group, din care Banca face parte. Ca parte a Grupului, ProCredit Bank Moldova aplică o structură salarială comună, comunicată și implementată uniform în toate instituțiile ProCredit, reflectând angajamentul ferm față de o Politică de remunerare transparentă, echitabilă și responsabilă. Această structură este fundamentată pe principiile solide ale grupului, care pun accent pe viziune, valori, responsabilitate socială și pe o cultură organizațională caracterizată de profesionalism, integritate și respect.

Politica de remunerare a Băncii este neutră din punctul de vedere al genului și este aplicată în baza principiului remunerației egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, fără discriminare.

De asemenea, prezentul Raport prezintă elementele aplicabile ale cadrului de remunerare și, după caz, elementele neaplicabile. În mod special, având în vedere că structura remunerării în cadrul Băncii nu include componentă variabilă, cerințele aferente remunerației variabile (de ex. amânare, criterii de intrare în drepturi, ajustări ex-ante/ex-post – malus/clawback, instrumente) sunt reflectate ca neaplicabile.

Prezentul raport are ca obiective:

1. Creșterea nivelului de transparență privind politicile, structura și nivelul remunerației acordate persoanelor cu funcții de răspundere din cadrul ProCredit Bank Moldova;
2. Consolidarea responsabilității în procesul de stabilire și acordare a remunerațiilor, în concordanță cu principiile de management prudent și guvernanta corporativă;
3. Facilitarea procesului de supraveghere exercitat de către acționari și alte părți interesate asupra Politicii de remunerare ale Băncii;

4. Prezentarea modului în care evoluția remunerației fixe este fundamentată prin criterii obiective și evaluări calitative ale contribuției profesionale, în acord cu obiectivele strategice și sustenabile ale Băncii.

Raportul anual de remunerare reprezintă, totodată, un instrument de dezvăluire prudentțială, elaborat în vederea îndeplinirii obligațiilor de transparență prevăzute de cadrul legal aplicabil și de facilitarea procesului de supraveghere exercitat de către Banca Națională a Moldovei, după caz Comisia Națională a Pieței Financiare.

Raportul anual de remunerare este elaborat de către organul executiv, și aprobat de către Consiliul Băncii și este publicat pe site-ul web oficial al B.C."ProCredit Bank" S.A. (procreditbank.md), în vederea informării părților interesate și respectării cerințelor de transparență stabilite de cadrul de reglementare aplicabil.

II. STRUCTURA ORGANIZATORICĂ

Structura organizatorică a Băncii este concepută astfel încât să susțină o administrare eficientă și prudentă a activității, asigurând o delimitare clară a responsabilităților și atribuțiilor. Acest cadru organizațional are rolul de a preveni apariția conflictelor de interese, inclusiv a celor care ar putea rezulta din cumularea sau suprapunerea responsabilităților de către aceeași persoană.

Adunarea Generală a Acționarilor reprezintă autoritatea supremă a ProCredit Bank și se întrunește în sesiuni ordinare anuale și, după caz, în sesiuni extraordinare, în condițiile și termenele prevăzute de legislația în vigoare. Adunările pot avea loc cu prezența fizică a acționarilor, prin corespondență, prin mijloace electronice sau în formă mixtă, în conformitate cu cadrul legal și statutar aplicabil.

Consiliul Băncii reprezintă interesele acționarilor în perioada dintre adunările generale și, în limitele atribuțiilor conferite, exercită funcții de supraveghere și control asupra activității Băncii. Consiliul este responsabil de monitorizarea procesului decizional al conducerii executive, de aprobarea și supravegherea cadrului de guvernare, inclusiv a Politicii de remunerare, precum și de asigurarea unei gestiuni prudente și eficiente a activității Băncii, cu menținerea solidității financiare pe termen lung.

Consiliul Băncii are în componența sa 5 membri, aleși de Adunarea Generală a Acționarilor în conformitate cu legislația în vigoare, pe un mandat de 4 ani, dintre care 2 membri au statut de membri independenți.

Pentru anul 2025, Consiliul Băncii a avut următoarea componență:

1. **Christian Edgardo Dagrosa** – Președintele Consiliului Băncii;
2. **Jovanka Joleska Popovska** – Membru al Consiliului Băncii;
3. **Stela Ciobu** – Membru independent al Consiliului Băncii;
4. **Nicholas Tesseyman** - Membru independent al Consiliului Băncii;
5. **Eriola Bibolli** – Membru al Consiliului Băncii.

Comitetul de Conducere al Băncii este organul executiv colegial al Băncii și exercită funcția de conducere a activității curente a Băncii sub supravegherea directă a Consiliului, poartă răspundere în fața Consiliului pentru performanța financiară a Băncii. Comitetul de Conducere al Băncii gestionează prudent și eficient activitatea Băncii într-un mod corespunzător cu strategia și cadrul de administrare al activității Băncii, aprobate de Consiliu. Membrii Comitetului de Conducere al Băncii se numesc de către

Page | 5 Consiliu pe un termen de 3 ani, cu posibilitatea de a fi realeși pentru un nou termen.

Pentru anul 2025, Comitetul de Conducere al Băncii a avut următoarea componență:

1. **Irina Coroi – Jovmir** – Președintele Comitetului de Conducere
2. **Vladimir Domentii** – Adjunct al Președintelui Comitetului de Conducere
3. **Andrei Taracanov** – Adjunct al Președintelui Comitetului de Conducere

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. Printre persoanele care dețin funcții-cheie se pot număra conducătorii unor linii de activitate importante, ai sucursalelor, ai funcțiilor de suport și de control. Categoriile de persoane fizice care dețin funcții-cheie sînt determinate prin actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei. (art.3 din Legea 202/2017).

Persoanele cu funcții-cheie sunt numite de către Consiliul Băncii și își exercită responsabilitățile și atribuțiile corespunzătoare funcției deținute, având un rol esențial în prevenirea conflictelor de interese și în menținerea unui cadru eficient de administrare a riscurilor și de control intern.

Structura de guvernare și mecanismele de separare a funcțiilor descrise anterior reprezintă un element esențial în conceperea și aplicarea Politicii de remunerare a Băncii, asigurând faptul că remunerarea nu compromite independența funcțiilor de control și nu generează stimulente contrare gestiunii prudente a riscurilor.

Inițierea și revizuirea Politicii de remunerare sunt realizate de către funcția resurse umane, cu implicarea funcțiilor de administrare a riscurilor și conformitate, în vederea asigurării alinierii cu cerințele prudențiale și cu cadrul de administrare a riscurilor.

Politica de remunerare, precum și eventualele modificări ale acesteia, sunt analizate și aprobate de către Consiliul Băncii, care exercită responsabilitatea finală asupra cadrului de remunerare. Politica este revizuită periodic sau ori de câte ori intervin modificări semnificative în cadrul normativ, strategia Băncii sau profilul de risc al acesteia.

În conformitate cu principiul proporționalității, Banca nu a instituit un Comitet de Remunerare separat. Atribuțiile aferente supravegherii și aprobării Politicii de remunerare sunt exercitate direct de către Consiliul Băncii, care dispune de competențele și responsabilitățile necesare pentru a asigura o Politică de remunerare prudentă, transparentă și aliniată profilului de risc al Băncii.

III. REMUNERAREA ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII – CHEIE

Banca dispune de o Politică de remunerare care contribuie la administrarea prudentă a riscurilor și nu favorizează asumarea unor riscuri ce depășesc nivelul riscurilor acceptate de către Bancă, bazată pe principiile Legii nr.202/2017 privind activitatea băncilor și cerințele prevăzute de actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei, inclusiv Regulamentul BNM nr. 322/2018 privind cadrul de administrare a activității băncilor.

Politica de remunerare în cadrul Băncii are ca scop asigurarea unei abordări echilibrate, transparente și conforme cu cerințele de governanță corporativă stabilite în corespundere cu exigențele prevederilor legislației în vigoare, precum și cu actele normative interne ale Băncii. Politica de remunerare are la bază o structură salarială simplă, coerentă și transparentă, aplicabilă tuturor pozițiilor din cadrul instituțiilor ProCredit. În același timp, Politica de remunerare și practicile aferente sunt aplicate în conformitate cu principiul proporționalității, având în vedere dimensiunea, complexitatea activităților desfășurate, profilul de risc și structura organizatorică a Băncii.

Principiul remunerării fixe reprezintă un pilon esențial al politicii de remunerare a Băncii. În același timp, politica de remunerare aplicată de Bancă este una neutră din perspectiva genului, fiind fundamentată pe principiul egalității de tratament. Aceasta presupune că toți angajații indiferent de gen, beneficiază de o remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare echivalentă.

Structura de remunerare a Băncii are următoarele obiective:

1. **Atragerea și reținerea personalului:** atragerea și retenția personalului și managerilor cu competențe sociale și tehnice relevante.
2. **Responsabilitate și eficiență:** încurajarea asumării responsabilității și gestionarea eficientă a operațiunilor Băncii.
3. **Relații de lucru pe termen lung:** sprijinirea dezvoltării și menținerii relațiilor de lucru pe termen lung.
4. **Transparență și echitate:** aplicarea unor principii percepute ca transparente și echitabile, compatibile cu profilul de risc conservator al Băncii.
5. **Alinierea cu valorile corporative:** promovarea integrității, eticii și responsabilității.
6. **Promovarea diversității și incluziunii:** asigurarea egalității de șanse și eliminarea oricărei forme de discriminare.

O regulă generală în abordarea remunerării este că salariile angajaților nu depind de performanța Băncii, întrucât acestea sunt fixe și nu conțin elemente compensatorii.

Evaluarea performanței individuale are un rol calitativ și este utilizată exclusiv pentru:

- dezvoltarea profesională;
- identificarea necesităților de instruire;
- fundamentarea deciziilor privind evoluția salarizării fixe în timp, în limitele grilei de salarizare aprobate.

Evoluția remunerației fixe este analizată periodic, în limitele grilei de salarizare aprobate, pe baza unor criterii calitative și obiective, precum nivelul de responsabilitate, complexitatea funcției, experiența profesională, competențele demonstrate și contribuția la atingerea obiectivelor organizaționale.

Remunerația fixă nu este condiționată de indicatori financiari de performanță ai Băncii și nu este legată de nivelul profitului sau de asumarea unor riscuri suplimentare.

Page | 7

Banca nu aplică mecanisme de ajustare ex-ante sau ex-post, amânare, reducere sau neacordare (malus/clawback), întrucât nu există componentă variabilă a remunerației.

Raportul dintre remunerația fixă și remunerația variabilă este de **100% remunerație fixă și 0% remunerație variabilă** pentru toate categoriile de personal vizate de prezentul Raport.

În anul 2025, Banca nu a înregistrat nici o abatere de la Politica de remunerare în procesul de remunerare a angajaților.

Informațiile prezentate în acest Raport sunt coerente cu prevederile Politicii de remunerare în vigoare la nivelul Băncii și reflectă fidel practicile de remunerare aplicate efectiv pe parcursul perioadei de raportare.

1. Remunerarea Membrilor Consiliului Băncii

Nivelul remunerației Membrilor Consiliului Băncii este stabilit prin Hotărârea Adunării Generale a Acționarilor, care se aprobă anual. Remunerarea include exclusiv o componentă fixă și nu conține stimulente corelate cu performanța Băncii. Remunerarea membrilor Consiliului corespunde prerogativelor, sarcinilor, experienței și responsabilităților acestora și este stabilită astfel încât să prevină conflictele de interese, fără 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.

Membrii Consiliului care sunt angajați ai Grupului ProCredit nu beneficiază de nicio formă de remunerație, compensație sau alte avantaje financiare din partea Băncii.

2. Remunerarea Membrilor Comitetului de Conducere

Nivelul remunerației Membrilor Comitetului de Conducere este stabilit prin decizia Consiliului Băncii. Remunerarea acestora include exclusiv o componentă fixă și nu conține stimulente corelate cu performanța Băncii.

3. Remunerarea personalului care deține funcții-cheie , a funcțiilor de administrare a riscurilor, conformitate și audit intern

Nivelul remunerației personalului care deține funcții-cheie este stabilită de către Consiliul Băncii. Remunerarea include exclusiv o componentă fixă și nu conține stimulente corelate cu performanța Băncii, fiind concepută pentru a preveni conflictele de interese și a evita stimularea asumării unor riscuri incompatibile cu apetitul de risc al Băncii.

Page | 8 Nivelul remunerației angajaților funcțiilor de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern (inclusiv coordonatorilor acestor funcții), de asemenea este stabilit de către Consiliul Băncii. Remunerarea acestora include exclusiv o componentă fixă și nu conține stimulente corelate cu performanța Băncii, în vederea menținerii independenței față de ariile operaționale monitorizate.

IV. INFORMAȚII CANTITATIVE (AGREGATE)

Datele cantitative agregate privind remunerația personalului băncii, menționat la art. 39 alin. (1) din Legea nr. 202/2017, aferente perioadei 01.01.2025–31.12.2025, sunt prezentate mai jos, defalcate pe categorii de personal și pe componente ale remunerației, în conformitate cu cerințele Regulamentului BNM nr. 322/2018.

	Membrii Consiliului	Membrii Comitetului de Conducere	Persoanele cu funcții-cheie
Numărul de beneficiari	3*	3	6
Numărul de beneficiari ai remunerației fixe	3*	3	6
Beneficiari ai remunerației variabile	-	-	-
Remunerația fixă totală (mii MDL)	975.66	5,864.2	4,133.32
Remunerația variabilă totală, în alte forme: acțiuni, instrumente legate de acțiuni și alte tipuri de instrumente (mii MDL):	-	-	-
Sumele remunerației amânate datorate și neplătite, defalcate pe părți pentru care au fost îndeplinite criteriile de intrare în drepturi și părți pentru care nu au fost îndeplinite criteriile de intrare în drepturi	-	-	-
Sumele remunerației amânate acordate pe parcursul anului financiar, plătite și reduse prin intermediul ajustărilor de performanță	-	-	-
Plăți de bun venit și de început pentru personalul nou-angajat	-	-	-

* În temeiul decizie Adunării Generale a Acționarilor din 31.03.2025, s-a aprobat decizia privind remunerației unui membru al Consiliului Băncii, Dna Sandrine Massiani, ca urmare a încetării raportului juridic de muncă cu ProCredit Holding AG. Pe durata perioadei ulterioare încetării raportului de muncă cu ProCredit Holding AG, dna Sandrine Massiani și-a menținut mandatul de Membru al Consiliului Băncii ProCredit Bank Moldova S.A., exercitând această funcție fără a avea o relație contractuală de muncă în cadrul Grupului ProCredit.

În aceste circumstanțe, Adunarea Generală a Acționarilor a decis ca remunerarea dnei Sandrine Massiani pentru activitatea desfășurată în calitate de Membru al Consiliului Băncii să fie stabilită în conformitate cu principiile aplicabile membrilor independenți ai Consiliului, respectiv la un nivel echivalent remunerației acordate membrilor Consiliului care exercită funcția în mod independent.

Această decizie reflectă statutul dnei Sandrine Massiani în perioada respectivă, natura relației juridice existente cu Banca și asigură tratamentul echitabil, transparența și conformitatea cu principiile de guvernare corporativă aplicabile.

Pe parcursul perioadei de raportare, Banca nu a acordat plăți compensatorii, indemnizații speciale sau alte beneficii legate de încetarea raporturilor de muncă persoanelor vizate de prezentul Raport.

Datele cantitative prezentate sunt raportate în formă agregată, nu includ informații nominale și sunt reflectate în sumăbrută (înainte de impozitare), în conformitate cu cerințele privind protecția datelor cu caracter personal și cadrului legal aplicabil.

Pe parcursul anului 2025, trei angajați din Bancă au beneficiat de o remunerație care constituie echivalentul sumei de 1 milion de lei sau mai mult, dintre care:

- un angajat a beneficiat de o remunerație în diapazonul 1,500,000 - 2,000,000 de lei;
- doi angajați au beneficiat de o remunerație în diapazonul 2,000,000 – 2,500,000 de lei

V. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Raport anual de remunerare a fost elaborat în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2017 privind activitatea băncilor și Regulamentul BNM nr. 322/2018 privind cadrul de administrare a activității băncilor, cu modificările și completările ulterioare.

Raportul reflectă practicile de remunerare aplicate efectiv în cadrul ProCredit Bank Moldova pe parcursul exercițiului financiar 2025 și nu conține informații individuale sau confidențiale.

Raportul a fost examinat și aprobat de către Consiliul Băncii și este publicat pe pagina web oficială a Băncii, în scopul asigurării transparenței și informării părților interesate.