

# **POLITICA**

## **de numire a membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

|                                            |                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Deținătorul actului normativ intern</b> | Direcția Guvernanță Corporativă (DGC)                                                                                                                                      |
| <b>Data creării P/V 225</b>                | 13.06.2025                                                                                                                                                                 |
| <b>Data modificării PV nr.237</b>          | 11.12.2025                                                                                                                                                                 |
| <b>Codul actului</b>                       | PL.28.2                                                                                                                                                                    |
| <b>Versiune</b>                            | 2                                                                                                                                                                          |
| <b>Gradul de confidențialitate</b>         | Secret comercial/ de uz intern                                                                                                                                             |
| <b>Organ de aprobare</b>                   | Consiliu de Administrație                                                                                                                                                  |
| <b>Subdiviziunile vizate</b>               | Subdiviziunile Sediului Central implicate în procesul de numire și evaluare a membrilor organelor de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie din cadrul Băncii |
| <b>Statut</b>                              | In vigoare din data de 18.12.2025                                                                                                                                          |

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

## **CUPRINS**

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. DISPOZIȚII GENERALE .....</b>                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>II. TERMENI ȘI DEFINIȚII .....</b>                                                                            | <b>3</b>  |
| <b>III. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI .....</b>                                                                     | <b>4</b>  |
| <b>IV. CERINȚELE INDIVIDUALE DE ADECVARE .....</b>                                                               | <b>6</b>  |
| <b>V. PROCESUL EVALUARII/REEVALUARII .....</b>                                                                   | <b>11</b> |
| <b>VI. PROMOVAREA DIVERSITĂȚII ÎN CADRUL ORGANULUI DE CONDUCERE .....</b>                                        | <b>14</b> |
| <b>VII. ÎNȚIERE ȘI DE FORMARE A MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE .....</b>                                       | <b>14</b> |
| <b>VIII. PLAN DE SUCCEDARE A MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE.....</b> | <b>15</b> |
| <b>IX. PROCEDURA DE APROBARE/NUMIRE A PERSOANEI DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI .....</b>                    | <b>15</b> |
| <b>X. VALABILITATEA APROBĂRII PERSOANELOR DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI .....</b>                          | <b>16</b> |
| <b>XI. PROCESUL DE NUMIRE A MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE <u>IN</u> FILIALELE BANCII .....</b>                | <b>16</b> |
| <b>XII. CONTROL INTERN.....</b>                                                                                  | <b>17</b> |
| <b>XIII. DISPOZIȚII FINALE .....</b>                                                                             | <b>18</b> |

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.****I. DISPOZIȚII GENERALE**

1.1. Prezenta Politica stabilește criteriile de eligibilitate, condițiile de evaluare, documentele necesare și modul de aprobare sau numire a persoanelor înaintate în funcția de membru al organului de conducere al Băncii și a persoanelor care dețin funcții-cheie.

1.2. Prevederile prezentei Politici se aplică următoarelor persoane:

**1.1.1.membrilor organului de conducere al Băncii:**

- a) membrilor CA;
- b) membrilor Comitetului de Directie

**1.1.2. persoanelor care dețin funcții-cheie:**

- a) contabilului-șef, directorului financiar al Băncii;
- b) conducătorilor structurilor responsabile de activitatea de creditare pe principalele segmente de creditare – persoane juridice și/sau fizice **definite de banca** și care raportează direct unui membru al Comitetului de Directie;
- c) conducătorului funcției de audit intern (Director Directie Audit Intern);
- d) conducătorului funcției de administrare a riscurilor (CRO);
- e) conducătorului funcției de conformitate (Director Directie Conformitate);
- f) conducătorii sucursalelor **care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:**
  - active la 31 decembrie a anului de gestiune constituie mai mult de 10% din activele totale ale Băncii;
  - **funcția conferă persoanelor respective o influență semnificativă asupra orientării Băncii**
- g) conducătorului structurii responsabile de activitatea de trezorerie și care raportează direct unui membru al Comitetului de Directie (Director Directie Trezorerie);
- h) conducătorilor funcțiilor responsabile de domeniul tehnologiilor informaționale, achiziții și logistică, activități retail altele decât creditare (carduri, produse online), atragere sau plasare resurse financiare, **precum și de alte domenii aferente desfășurării activităților permise băncii, care raportează direct unui membru al Comitetului de Directie** la decizia băncii în condițiile în care funcția conferă persoanelor respective o influență semnificativă asupra orientării Băncii.

1.3. Actele normative și legislație

- a) Legea privind activitatea băncilor nr.202 din 06.10.2017;
- b) Regulamentul BNM cu privire la cadrul de administrare a activității băncilor nr.322 din 20.12.2018;
- c) Regulamentul BNM cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții – cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare nr. 292 din 29.11.2018;
- d) Regulamentul BNM cu privire la cerințele de publicare a informațiilor de către bănci nr.158 din 09.07.2020;
- e) Statutul B.C. „Victoriabank” S.A.;
- f) Regulamentul cu privire la Consiliul de Administrație al BC „Victoriabank” S.A.;
- g) Regulamentul Comitetului de Directie al B.C. „Victoriabank” S.A.;
- h) Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Comitetelor Specializate ale Consiliului de Administrație al B.C. „Victoriabank” S.A.
- i) Regulamentul de organizare și funcționare (ROF) al B.C. „Victoriabank” S.A
- j) Ghidul EBA privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie

Persoana înaintată în una din funcțiile menționate la punctul 1.2 isi începe să-și exercite funcția doar după aprobarea/numirea de către Banca Națională a Moldovei.

**II.TERMENI ȘI DEFINIȚII**

2.1. Termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- **organ de conducere** – organele unei bănci care sînt numite în conformitate cu legislația aplicabilă și sînt împuternicite să stabilească strategia, obiectivele și orientarea generală ale băncii și care supraveghează și monitorizează procesul decizional de conducere și persoanele fizice care

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- conduc în mod efectiv activitatea băncii. În B.C. „Victoriabank”, S.A. aceste organe sunt identificate cu CA și CD
- **organul executiv** – este organul Băncii care desfășoară conducerea curentă a Băncii sub supravegherea directă a CA și gestionează eficient și prudent activitatea Băncii, într-un mod corespunzător cu strategia băncii și cu cadrul de gestionare a afacerilor aprobate de CA. Organul executiv al Băncii este Comitetul de Direcție.
  - **persoane 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 BNM
  - **evaluarea individuală a adecvării membrilor Organului de Conducere sau a persoanei care deține funcție-cheie**- reprezintă o evaluare documentată a adecvării unui candidat individual pentru un membru al Organului de Conducere (inclusiv Organul de Conducere în funcția sa de supraveghere) sau deținător de funcție-cheie sau membru deja desemnat din punct de vedere al reputației sale, al experienței și abilităților de conducere pe care Banca le pregătește pe baza procedurilor și criteriilor prevăzute de prezenta politică și de legislația în vigoare;
  - **evaluarea colectivă a adecvării Organului de Conducere (inclusiv Organul de Conducere în funcția sa de supraveghere)**- reprezintă o evaluare documentată a adecvării Organului de Conducere, din punctul de vedere al reputației, experienței, cunoștințelor, competențelor și abilităților manageriale, adecvare care este evaluată pe baza procedurilor și criteriilor explicate în prezenta politică și legislație în vigoare;
  - **conflict de interese** – reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, a angajaților și al membrilor structurii de conducere (adică Organul de Conducere sau persoana cu funcție cheie) contravine interesului Băncii, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea acestora în luarea deciziilor, ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care le revin în exercitarea atribuțiilor de serviciu.
  - **diversitate** - situația în care caracteristicile membrilor organului de conducere, inclusiv vârsta, genul, proveniența geografică, experiența educațională și profesională, sunt diferite astfel încât să permită o varietate de opinii în cadrul organului de conducere;
  - **formare** - orice inițiativă sau program de îmbunătățire a aptitudinilor, cunoștințelor sau competențelor membrilor organului de conducere, desfășurate permanent sau ad hoc.
  - **inițiere** - orice inițiativă sau program având drept scop pregătirea unei persoane pentru o anumită funcție ca membru al organului de conducere;
  - **filială** – persoană juridică aflată în relație cu o întreprindere-mamă (Victoriabank), în una dintre situațiile prevăzute la noțiunea „întreprindere-mamă”.

Întreprindere-mamă – persoană juridică (Victoriabank) care exercită control asupra unei alte entități (filială), prin deținerea majorității drepturilor de vot, prin dreptul de a numi majoritatea membrilor organului de conducere sau prin exercitarea unei influențe dominante, în conformitate cu prevederile legale

2.2. Abrevieri. În sensul prezentei Politici sunt utilizate următoarele abrevieri:

**AGA** – Adunarea Generală a Acționarilor

**BNM** – Banca Națională a Moldovei

**CA** – Consiliu de Administrație

**CD** – Comitetul de Direcție

**NOMCO** – Comitetul de Numire și Guvernanță al Consiliului de Administrație

**PFC** – Persoane care dețin funcții cheie.

### III. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

**Directia Guvernanta Corporativa** este structura responsabila pentru colectarea și pre-examinarea documentelor (de ex. asigurarea completitudinii tuturor documentelor și datelor necesare este Directia Guvernanta Corporativa.

**Candidatul** la funcția de membru al organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie (persoanele menționate la pc.1.2) este responsabil cel puțin de:

- furnizarea informațiilor/documentele necesare pentru efectuarea evaluării individuale și colective;
- de a notifica Directia Guvernanta Corporativa/ Comitetul de Numire și Guvernanță despre orice schimbare

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

importantă care afectează conformarea cu cerințele înaintate de Banca Națională a Moldovei și cu prezenta Politică.

**Comitetul de Directie:**

- a) își desfășoară autoevaluarea, în fiecare an sau ca răspuns la nevoile specifice, în conformitate cu procedurile prevăzute de această Politică, prin completarea chestionarelor în ceea ce privește aptitudinile, competențele și experiența fiecărui membru;
- b) recomanda planurile de inducție pentru membrii CD;
- c) în caz de încetarea anticipată a mandatului unui membru CD, Președintele CD va informa Comitetul de Numire și Guvernanta/ CA pentru identificarea și numirea unui alt membru.

**Comitetul de Numire și Guvernanta:**

Comitetul de Numire și Guvernanta asista CA, cu competențe de evaluare și consultanță, în îndeplinirea funcțiilor și responsabilităților indicate mai sus. În special, Comitetul de Numire și Guvernanta este responsabil să:

- a) identifice și să recomande pentru numirea CA, candidații pentru ocuparea posturilor vacante în CD, sau pentru a se înainta pentru aprobare prin vot la Adunarea Generală a Acționarilor membrii CA;
- b) să propună candidați în funcțiile membrilor CA sau ai CD;
- c) să identifice și să recomande spre aprobare CA persoane pentru funcții cheie, astfel cum este prevăzut în actele normative locale.
- d) să evalueze periodic, și cel puțin anual, structura, dimensiunea, componența și performanța CA, Comitetului de Directie, a persoanelor ce dețin funcție cheie și a altor persoane prevăzute de reglementările locale și să facă propuneri pentru remedierea deficiențelor;
- e) să evalueze periodic, și cel puțin anual cunoștințele, abilitățile și experiența CD și a CA la nivel colectiv și individual și să pregătească rapoarte de urmărire către aceste organe în mod corespunzător;
- f) să decidă într-un raport ținută reprezentarea genului subreprezentat în CD și în CA și să pregătească o strategie cum să crească numărul de gen subreprezentat în CD și în CA pentru a atinge obiectivul respectiv. Comitetul trebuie să supravegheze publicarea raportului ținută, a strategiei și a implementării acestuia;
- g) să revizuiască periodic politicile interne cu privire la evaluarea adecvării membrilor organelor competente ale Băncii, a personalului ce deține funcții cheie și a altui personal a căror numire este supusă aprobării acestor organe, prevăzute de legislația în vigoare și de regulile Grupului Financiar Banca Transilvania.
- h) să asiste CD și CA întru asigurarea existenței unui plan de succesiune pe termen lung, astfel permițând o numire prudentă și în timp a succesorilor pentru membrii în cauză ai CD și ai CA.
- i) **Sa ia act de planul de succesiune a Persoanelor ce dețin funcții de conducere și execuție ale unor activități semnificative aprobat de catre Presedintele CD in conformitate cu Procedura planificarea succesiunii în cadrul B.C. „Victoriabank” S.A.**
- j) **evaluează necesitățile de instruire ale membrilor organelor de conducere și ale persoanelor care dețin funcții-cheie și propune Consiliului planul de instruire, inclusiv programe personalizate pentru dezvoltarea competențelor individuale.**

**Consiliul de Administratie**

Pentru evaluarea adecvării a persoanelor care dețin funcții-cheie și a membrilor Organului de Conducere conform cerințelor, Consiliul de Administratie cu suportul Comitetului de Numire și Guvernanta:

- a) definește și aprobă POLITICA de numire a membrilor organelor de conducere și a persoanelor
- b) care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.
- c) definește și aprobă criteriile privind identificarea și evaluarea adecvării calitative și cantitative a componenței CA și lista membrilor CA pentru aprobare la AGA;
- d) definește și aprobă criteriile privind identificarea și evaluarea adecvării calitative și cantitative a componenței CD
- e) în special, pentru fiecare persoană ce deține funcție cheie sau membru al Organului de Conducere, Consiliul verifică:
  - ✓ respectarea cerințelor legale;

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- ✓ că nu există motive de incompatibilitate cu pozitia care urmeaza sa o îndeplinească sau o indeplineste;
- ✓ pentru un membru al Organului de Conducere se verifică respectarea limitelor funcțiilor de conducere stabilite in Politica data și in Regulamentul Consiliului de Administratie
- f) verifică anual dacă componența actuală a Consiliului de Administratie, a CD corespunde componenței considerate adecvate;
- g) evaluează continuu, la fiecare actualizare/modificarea informației cu privire la fiecare membru al Organului de Conducere, și în fiecare an evaluează îndeplinirea continuă de către membrii săi a cerințelor de adecvare stabilite de aceasta Politică;
- h) desfășoară autoevaluarea, în fiecare an sau ca răspuns la nevoi specifice, în conformitate cu procedurile prevăzute de această Politică, în ceea ce privește componența, responsabilitățile și funcționarea;
- i) adoptă măsurile necesare pentru a asigura că fiecare membru al CA și al CD în ansamblu, sunt în mod continuu adecvați din punct de vedere al competențelor pe care le au, a reputației și corectitudinii, integrității, independenței gândirii, angajamentul în timp și gradul de diversificare și în termeni de experiență, vîrstă, sex și profil internațional, și acolo unde este necesar, să propună acțiuni necesare de urmat;
- j) aprobă planurile de inducție pentru membrii Organului de Conducere;
- k) definește procesul pentru planurile de succesiune ale membrilor Organului de Conducere;
- l) asigura informarii acționarilor cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere, prin notificarea scrisa adresata actionarilor Bancii cu drep de a inainta candidati la functia de membru al Consiliului Bancii.

**Adunarea Generala a Actionarilor:**

- alege membrii CA și adopta decizia de incetarea înainte de termen împuternicirile lor.

**IV. CERINȚELE INDIVIDUALE DE ADECVARE**

Banca are responsabilitatea primară de evaluare a adecvării persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere sau într-o funcție-cheie cerințelor Legii nr.202/2017 și ale celor menționate p.1.2. În acest scop, banca evaluează dacă reputația, cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere sau într-o funcție-cheie și informațiile pe care aceasta le furnizează în vederea evaluării, precum și alte cerințe prevăzute de Prezenta Politica sunt în corespundere cu acesta. În cazul persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere, banca va evalua persoana respectivă ținând cont și de prevederile punctului 4.3.7

**4.1. Reputația**

Se va considera că persoana are o reputație bună dacă totalitatea informațiilor oficiale despre aceasta confirmă profesionalismul, buna credință, integritatea și posedarea altor calități, care indică că persoana dată va activa în conformitate cu legea și nu va acționa în periclitarea siguranței și credibilității Băncii.

În scopul evaluării reputației se vor examina, în măsura în care prezintă relevanță, cel puțin următoarele circumstanțe și/sau situații din ultimii 10 ani:

a) condamnări sau aflarea sub urmărire penală, în special pentru infracțiuni contra patrimoniului, infracțiuni economice, inclusiv infracțiuni prevăzute de legislația cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, infracțiuni de corupție, infracțiuni în sfera publică, contra justiției, contra securității publice și a ordinii publice, infracțiuni informatice și infracțiuni în domeniul comunicațiilor electronice;

b) constatări și măsuri relevante, actuale sau anterioare, adoptate de către un organ de reglementare sau profesional pentru nerespectarea oricăror dispoziții relevante care reglementează activitățile desfășurate pe piețele financiare și de capital.

La evaluarea persoanei înaintate în funcția menționată la punctul 1 conform criteriului de reputație se vor lua în considerație, în măsura în care prezintă relevanță, situații sau circumstanțe din ultimii 10 ani în conformitate cu prevederile Regulamentul BNM cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii și al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții – cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare nr. 292 din 29.11.2018.

**4.2. Cunoștințe**

Se va considera că persoana înaintată în funcția menționată la punctul 1.2. dispune de cunoștințe adecvate domeniului, extinderii și complexității activității băncii și responsabilităților încredințate, pentru a asigura o administrare prudentă și sănătoasă a Băncii, în cazul în care are cel puțin o diploma de învățământ superior (inclusivcontabilitate, marketing și logistică, business și administrare, finanțe și bănci, economie mondială

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

și relații economice internaționale, statistică și previziune economică, cibernetică și informatică economică, merceologie și comerț, fizică, matematică, inginerie, informatică), care vor fi luate în considerare la evaluare în funcție de relevanța pentru funcția la care este înaintată persoana, după cum urmează:

- a) pentru funcția de membru al CA – studii superioare în orice domeniu, cu condiția că majoritatea membrilor dispun de studii superioare în domeniul științelor economice, exacte și/sau drept;
- b) pentru funcțiile de membru al CD, conducător al sucursalei Băncii din alt stat – studii superioare în domeniul științelor economice, științelor exacte sau drept, cu condiția că majoritatea membrilor dispun de studii superioare în domeniul științelor economice;
- c) pentru funcțiile de conducător al celor mai mari sucursale ale Băncii – studii superioare în domeniul științelor economice, științelor exacte sau drept;
- d) pentru Director Audit Intern (persoana care detine funcție cheie) – studii superioare în domeniul științelor economice și/sau auditului;
- e) pentru funcțiile de contabil-șef al Băncii – studii superioare în domeniul științelor economice, cu participarea la cursuri de instruire și/sau perfecționare în domeniul contabilității.
- f) pentru funcțiile de conducător al structurilor responsabile de activitatea de creditare, trezorerie, precum și conducător al funcției de administrare a riscurilor - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau exacte;
- g) pentru Director Direcție Conformitate (persoana care detine funcție cheie) - studii superioare în domeniul științelor economice și/sau drept;
- h) pentru alte funcțiile menționate la punctul 1.2. - studii superioare în domeniul relevant funcției la care este înaintată persoana.

În aceleași scopuri, studii cu o durată de cel puțin 6 luni în științe economice la organizații internaționale, bănci multilaterale de dezvoltare sau la instituțiile financiar-bancare internaționale și / sau studii universale sau economice acceptate în alte domenii, dacă aceste cunoștințe sunt relevante pentru funcția ce urmează a fi ocupată sau pentru responsabilitățile încredințate în cadrul Băncii cu condiția că persoana respectivă deține studii superioare în orice domeniu.

În cazul în care persoana înaintată în funcția menționată la lit. a) - g) deține studii superioare în alte domenii decât cel necesar pentru exercitarea funcției la care este înaintată, dar dispune de experiență, care depășește, cel puțin 2 ani, cerința de experiență stabilită la punctul 4.1.3 aferentă funcției pentru care persoana este înaintată, se va considera că persoana deține cunoștințe adecvate.

Membrul organului de conducere, identificat ca fiind responsabil de asigurarea conformității politicilor și procedurilor Băncii cu cerințele legale privind prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, trebuie să aibă cunoștințele și experiența în ceea ce privește politicile, mecanismele de control și procedurile privind combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și identificarea și evaluarea riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului. Persoana respectivă trebuie să dea dovadă de o bună înțelegere a măsurii în care modelul de afaceri al băncii este expus riscurilor asociate spălării banilor sau finanțării terorismului.

#### **4.3. Experiența**

În scopul îndeplinirii criteriului de experiență, persoanele din funcția menționată la punctul 1.2. trebuie să demonstreze că în ultimii 10 ani au avut experiență specific domeniului, amploarei și complexității activităților Băncii și responsabilităților pentru a asigura un management solid și prudent, ținând cont de pozițiile anterioare executate și de durata exercitării acestora, de responsabilitățile deținute, de numărul subordonaților și de natura și complexitatea din activitățile desfășurate, după cum urmează:

- a) pentru funcția de membru al CA - experiență de cel puțin 3 ani, cumulativ, în una din funcțiile menționate la punctul 1.2. și/sau în funcții similare celor menționate la punctul 1.2. și/sau în poziții academice (personal științifico-didactic) în domeniul științelor economice sau drept;
- b) pentru funcțiile de membru al CD - experiență de cel puțin 5 ani în domeniul activităților financiare și/sau efectuării auditului în entitățile din sectorul financiar, dintre care cel puțin 3 ani în calitate de șef sau șef adjunct de subdiviziune în cadrul unei bănci și/sau în funcția de membru al organului executiv sau funcții similare acestora în entitățile din sectorul financiar și/sau în cadrul entităților de audit;
- c) pentru presedinte al CD (CEO)- experiență de cel puțin 6 ani în domeniul activităților financiare, dintre care cel puțin 4 ani în calitate de șef de subdiviziune și/sau în funcție de membru al organului executiv în cadrul unei bănci;
- d) pentru funcția de conducător al celor mai mari sucursale ale Băncii - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul activităților financiare în cadrul entităților din sectorul financiar din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni și/sau experiență managerială;
- e) pentru Director Audit Intern (persoana care detine funcție cheie)- experiență de cel puțin 3 ani în

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- domeniul efectuării auditului exercitarea funcțiilor de control intern, gestionarea unor procese financiare, efectuarea controalelor și/sau întocmirea situațiilor financiare în entitățile din sectorul financiar din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni antrenate în desfășurarea a astfel de activități și/sau experiență managerială;
- f) pentru funcțiile de contabil-șef al băncii, director financiar al băncii, contabil-șef al sucursalei băncii din alt stat - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul efectuării auditului, evidenței contabile și/sau întocmirii situațiilor financiare, din care 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni antrenate în desfășurarea a astfel de activități și/sau experiență managerială;
- g) pentru funcția de lichidator al băncii în proces de lichidare - experiență de cel puțin 5 ani în entitățile din sectorul financiar sau cel puțin 3 ani în autoritățile de supraveghere a sectorului financiar, sau cel puțin 5 ani de experiență, cumulativă, în entitățile din sectorul financiar și în cadrul autorităților de supraveghere a sectorului financiar, dintre care cel puțin unul din sectoare să fie bancar;
- h) pentru funcțiile de conducător al structurilor responsabile de activitatea de creditare - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată, dintre care cel puțin 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al subdiviziunii unei entități din sectorul financiar;
- i) pentru funcția de conducător al funcției de administrare a riscurilor (CRO) – experiență în cadrul unei entități din sectorul financiar, de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată, dintre care cel puțin 2 ani în calitate de șef sau șef adjunct al unei subdiviziuni și/sau experiență managerială;
- j) pentru funcțiile de conducător al structurii responsabile de activitatea de trezorerie - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul relevant funcției pentru care persoana este înaintată;
- k) pentru Director Direcție Conformitate (persoana care detine functie cheie) - experiență de cel puțin 3 ani în domeniul financiar, drept și/sau efectuării auditului a unei entități din sectorul financiar.

l) În cealaltă parte a cerințelor menționate mai sus, și în funcție de poziția suplinită, trebuie luate în considerare următoarele criterii:

- Majoritatea membrilor CA trebuie să posede cel puțin 3 ani experiență în una din funcțiile menționate anterior în p.1 sau în funcții similare în entități din sectorul financiar;
- Majoritatea membrilor CD trebuie să fie persoane care dispun de experiență cel puțin de 5 ani în domeniul activităților bancare.

Membrii CA și CD trebuie să dispună, la nivel colectiv experiență adecvată pentru a fi în măsură să înțeleagă activitățile desfășurate de bancă, inclusiv principalele riscuri ale acestora, și să se pronunțe în deplină cunoștință de cauză cu privire la toate aspectele asupra cărora trebuie să decidă potrivit competențelor lor.

#### 4.4 Aptitudinile

În scopul evaluării aptitudinilor membrilor organului de conducere al Băncii și ale persoanelor care dețin funcții-cheie, Comitetul de Numire și Guvernanta va lua în considerare lista tuturor aptitudinilor specificate mai jos, care nu este o listă exhaustivă și poate fi ajustată ținând cont de complexitatea activităților desfășurate de Bancă.

- 4.4.1.1. Credibilitate: este consecvent în exprimare și în acțiuni și se comportă conform propriilor valori și convingeri afirmate. Își comunică în mod deschis intențiile, ideile și sentimentele, încurajează un mediu de deschidere și onestitate și informează corect organul de supraveghere cu privire la situația reală, recunoscând totodată riscurile și problemele.
- 4.4.1.2. Limbaj: poate să comunice verbal în mod structurat și convențional și să scrie în limba română.
- 4.4.1.3. Capacitate de decizie: ia decizii oportune și în cunoștință de cauză, acționând cu promptitudine sau angajându-se să desfășoare o anumită acțiune, de exemplu prin exprimarea propriilor puncte de vedere și luarea de măsuri fără întârziere.
- 4.4.1.4. Comunicare: poate să redea un mesaj în mod inteligibil și acceptabil și în forma corespunzătoare. Se concentrează pe asigurarea și obținerea de claritate și transparență și încurajează emiterea unui "feedback" activ.
- 4.4.1.5. Judecată: poate să cântărească date și diferite acțiuni și să ajungă la o concluzie logică. Examinează, recunoaște și înțelege elementele și aspectele esențiale. Are o perspectivă amplă de analiză, în afara domeniului său de responsabilitate, în special când abordează probleme care pot pune în pericol continuitatea activității Băncii.
- 4.4.1.6. Orientare spre client și calitate: este axat pe furnizarea de calitate și, de câte ori este posibil, pe identificarea de modalități în vederea îmbunătățirii acesteia. Identifică și studiază dorințele și nevoile clienților, se asigură de faptul că, clienții nu sunt supuși la riscuri inutile și ia măsuri pentru ca informațiile furnizate clienților să fie corecte, complete și echilibrate.
- 4.4.1.7. Competență de conducere: conduce și oferă îndrumări, dezvoltă și întreține munca în echipă,

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

motivează și încurajează resursele umane disponibile și se asigură de faptul că angajații dețin competența profesională necesară pentru a atinge un anumit obiectiv. Este receptiv la critică și oferă oportunitatea pentru dezbateri critice.

- 4.4.1.8. Fidelitate: se identifică cu Banca și are simțul implicării. Dovedește că poate dedica suficient timp pentru lucru și că își poate îndeplini sarcinile în mod corespunzător, apără interesele Băncii și acționează în mod obiectiv și critic. Recunoaște și anticipează eventualele conflicte de interese și interesele de serviciu.
- 4.4.1.9. Conștientizare externă: este bine informat cu privire la evoluțiile financiare, economice, sociale și de altă natură la nivel național și internațional care ar putea afecta Banca, precum și la interesele acționarilor și poate valorifica aceste informații.
- 4.4.1.10. Negociere: identifică și descoperă interesele comune cu scopul de a dezvolta consensul, urmând, totodată, obiectivele de negociere.
- 4.4.1.11. Convingere: poate influența punctele de vedere ale altora, exercitând puterea de convingere și recurgând la autoritate și tact în mod natural. Este o personalitate puternică și capabilă să-și mențină fermitatea.
- 4.4.1.12. Muncă în echipă: cunoaște interesele grupului și își aduce contribuția la rezultatul comun; poate să acționeze în cadrul unei echipe.
- 4.4.1.13. Abilitate strategică: poate să dezvolte o viziune realistă cu privire la evoluțiile viitoare și să o transpună în obiective pe termen lung, de exemplu, prin aplicarea analizei de scenarii. În acest context, ține cont în mod corespunzător de riscurile la care este expusă banca și ia măsurile adecvate pentru a le controla.
- 4.4.1.14. Rezistență la stres: dă dovadă de rezistență și poate să obțină o performanță consecventă chiar și în condiții de tensiune ridicată și în momente de incertitudine.
- 4.4.1.15. Simțul responsabilității: înțelege interesele interne și externe, le evaluează cu atenție și le documentează. Are capacitatea de a învăța și își dă seama că acțiunile sale afectează interesele acționarilor.
- 4.4.1.16. Prezidarea ședințelor: este capabil să prezideze ședințe în mod eficient și să creeze o atmosferă deschisă care să încurajeze toate persoanele să participe în condiții de egalitate; cunoaște sarcinile și responsabilitățile altor persoane.

**4.5. Independența**

Un membru al CA este considerat ca “fiind neindependent” în următoarele cazuri:

- 4.5.1.1. deține sau a deținut în ultimul an calendaristic, un mandat de membru al Organului de Conducere în Bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția unei poziții de membru independent al Organului de Conducere în Bancă și/sau în entități din perimetrul de consolidare prudențială;
- 4.5.1.2. deține controlul asupra Băncii sau reprezintă interesul unui deținător de control al Băncii;
- 4.5.1.3. are o relație financiară sau economică semnificativă cu Banca (mai mult de 5% din fondurile proprii ale Băncii);
- 4.5.1.4. este un angajat sau se află în alte relații similare cu un deținător de control asupra Băncii;
- 4.5.1.5. este angajat de orice entitate din perimetrul de consolidare prudențială, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite următoarele două condiții:
  - a) nu aparține unui astfel de nivel ierarhic, care răspunde direct doar față de CA;
  - b) a fost ales ca membru al CA în contextul unui sistem de reprezentare a angajaților cu asigurarea unei protecții adecvate împotriva demiterii abuzive și a altor forme de tratament injust;
- 4.5.1.6. a fost angajat, în perioada ultimului an calendaristic, într-o funcție la un astfel de nivel ierarhic în cadrul unei Bănci sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, care răspunde direct doar față de organul de conducere;
- 4.5.1.7. a fost, în ultimul an calendaristic, o persoană cu funcții de răspundere, conducător și/sau membru al Organului de Conducere într-o entitate de consultanță profesională, un auditor sau un consultant important pentru Bancă sau pentru o altă entitate din perimetrul de consolidare prudențială sau, în alte situații, un angajat implicat în mod substanțial în serviciul oferit;
- 4.5.1.8. este sau a fost în ultimul an un furnizor semnificativ (a furnizat bunuri sau servicii în valoare de peste 5% din activele Băncii) sau un client important al Băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, ori a avut o altă relație de afaceri importantă sau este un angajat implicat în mod substanțial, în alte condiții, în mod direct sau indirect, cu un furnizor, client sau entitate comercială care are o relație de afaceri importantă cu Banca;
- 4.5.1.9. primește, suplimentar față de remunerația pentru rolul său și remunerația pentru post, comisioane sau alte beneficii semnificative din partea Băncii sau a unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială;

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- 4.5.1.10. a acționat ca membru independent în Organul de Conducere în cadrul băncii ultimii 12 ani consecutivi;
- 4.5.1.11. este soțul/soția, rudă de gradul I sau II al unui membru al Organului de Conducere al Băncii sau al unei alte entități din perimetrul de consolidare prudențială, sau a persoanei aflate într-una din situațiile menționate la alineatele 4.1.5.1 – 4.1.5.10.

În cazul în care, un membru CA se încadrează într-una sau mai multe din situațiile expuse mai sus, Banca este în drept să califice că membrul trebuie considerat ca fiind independent, dacă aceasta dispune de motive argumentate (justificate) cu privire la capacitatea membrului de a-și exercita atribuțiile într-o manieră obiectivă și echilibrată pentru a lua decizii în mod independent și dacă argumentele (justificările) prezentate Băncii Naționale a Moldovei au fost acceptate de aceasta.

Membrul CA nu poate cumula calitatea de membru în CA cu cea de salariat al Băncii respective sau al altei bănci. În sensul prezentului articol, a fi independent înseamnă că membrul CA nu are nicio relație actuală sau anterioară recentă ori legături de orice natură cu Banca, acționarii, deținătorii indirecti sau conducerea Băncii, care ar putea să influențeze obiectivul și judecata echilibrată ale membrului și să reducă capacitatea acestuia de a lua decizii în mod independent. Cerințele care asigură independența membrilor CA și care trebuie respectate de către aceștia sunt stabilite în actele normative ale Băncii Naționale a Moldovei emise în aplicarea prezentei legi.

**4.6 Independența gândirii**

Toate persoanele menționate la pct.1.2. vor acționa cu *independent gândind* și cu conștientizarea atribuțiilor și drepturilor inerente funcției lor, în interesul administrării (conducerii) corecte și prudente a Băncii în conformitate cu legea și cu oricare alte regulamente aplicabile.

La evaluarea intereselor de conflict, trebuie luate în considerație toate circumstanțele, în special circumstanțele economice, politice și altele, care sunt direct legate de candidat/membru al Organului de Conducere sau a deținătorului cu funcție-cheie și cu alte persoane juridice sau fizice, care au interese comune cu candidatul / membrul sau cu deținătorul cu funcție-cheie.

În special, Banca trebuie să ia în considerație abilitățile fiecărui candidat / membru sau a persoanei care detine funcție-cheie să își îndeplinească atribuțiile și responsabilitățile în mod independent, fără a permite influența nejustificată de către alte entități/persoane fizice în procesul decizional al lui/ei.

În acest scop, următorii factori trebuie luați în considerație:

- pozițiile și funcțiile deținute în trecut și în prezent în Bancă sau în alte companii, legate sau nu de Bancă;
- relații personale, profesionale sau economice cu membrii Organului de Conducere a Băncii, cu GFBT;
- relații personale, profesionale sau economice cu acționarii Băncii, cu GFBT
- executarea de către candidat a unei activități comerciale în comun cu Banca/ GFBT (într-o poziție cu influență semnificativă asupra activităților unei întreprinderi comune);
- relațiile de natură bancară, comercială sau profesională cu volum semnificativ și în condiții non-standard ale clientului sau caracterizate prin aspecte critice specifice (ex. împrumuturi neperformante sau litigii restante).

În cazul evaluării independenței membrilor, banca face diferența între noțiunea de „gândire independentă”, care se aplică tuturor membrilor organului de conducere a băncii și principiul de „a fi independent”, care este impus membrilor consiliului băncii.

Pentru evaluarea gândirii independente banca va determina dacă membrii organului de conducere:

- au abilitățile comportamentale necesare, și anume:
  - curaj, convingere și tărie pentru a evalua și a pune în discuție în mod eficace deciziile propuse ale altor membri ai organului de conducere;
  - capacitatea de a adresa întrebări celorlalți membri ai organului de conducere;
  - capacitatea de a nu fi influențat/ă de “gândirea de grup”, adică de opiniile celorlalți membri fără realizarea de analize proprii aferente subiectului abordat.
- nu se află în conflicte de interese de natură să împiedice capacitatea de a-și îndeplini sarcinile în mod independent și obiectiv.

**4.7 Angajament de durată**

Membrii Organelor de Conducere trebuie să aloce timp suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin. Astfel, numărul funcțiilor pe care o persoană le poate deține în alte bănci și/sau alte entități în același timp se stabilește în funcție de circumstanțele individuale, precum și de natura, extinderea și complexitatea

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

activității Băncii.

Membrii organelor de conducere când cumulează mai multe funcții, nu se pot afla în mai mult de una dintre următoarele situații:

- a) exercită o funcție de membru al organului executiv sau altă funcție de conducere similară concomitent cu două funcții de membru al consiliului sau alte două funcții neexecutive similare;
- b) exercită concomitent patru funcții de membru al CA sau alte patru funcții neexecutive similare.

În scopul aplicării celor mai sus, se consideră ca fiind o singură funcție:

- a) orice directorat executiv sau neexecutiv sau altele similare acestora, deținute în cadrul aceluiași grup;
- b) orice directorat executiv sau neexecutiv sau altele similare acestora, deținute în cadrul:
  - schemelor de protecție contractuală sau instituțională care constau într-un acord de stabilire contractuală sau legală a responsabilităților care protejează băncile și le asigură, în special, lichiditatea și cerința de capital pentru a evita falimentul, în cazul în care este necesar băncilor;
  - entităților financiare sau nefinanciare în care banca are o deținere calificată.

La evaluarea alocării de către persoana înaintată în funcția de membru al organului de conducere a timpului suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi vor reveni, banca va ține cont, cel puțin, de prevederile expuse la art.43 alin.(10) – (14) din Legea nr.202/2017, pct.84 din Regulamentul nr.322/2018 și anexa 5.

Funcțiile deținute în organizații sau entități care nu urmăresc, în mod predominant, obiective comerciale, nu trebuie avute în vedere sensul acestui aliniat.

## **V. PROCESUL EVALUĂRII/REEVALUĂRII**

Comitetul de Numire și Guvernanta are responsabilitatea primară de evaluare a adecvării persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere sau într-o funcție-cheie menționate la p.1.2.

### **5.1. Evaluarea/reevaluarea adecvării la nivel individual a persoanelor care dețin funcții-cheie și a membrilor Organului de Conducere**

Comitetul de Numire și Guvernanta evaluează/reevaluează dacă reputația, cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere sau într-o funcție-cheie și informațiile pe care aceasta le furnizează în vederea evaluării, precum și alte cerințe prevăzute de prezenta Politica sunt în corespundere cu acesta.

Evaluarea cunoștințelor, aptitudinilor și experienței adecvate trebuie să țină cont de:

- 1) rolul și sarcinile funcției și capacitățile necesare;
- 2) cunoștințele și aptitudinile dobândite prin studii, formare și practică;
- 3) experiența practică și profesională dobândită în funcții anterioare; și
- 4) cunoștințele și aptitudinile dobândite și demonstrate prin conduita profesională a membrului organului de conducere.”

În cazul persoanelor înaintate în funcția de membru al organului de conducere, acestea trebuie să dispună și de capacitatea de a acționa cu gândire independentă și de a alocă timp suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le vor reveni.

Evaluarea persoanelor înaintate la funcția din pct.1.2. se realizează până la luarea de către CA a deciziei cu privire la numirea sau alegerea persoanei în funcția de membru al organului de conducere și/sau într-o funcție-cheie, iar în cazul funcției de membru al consiliului băncii - înainte de a fi examinat în cadrul ședinței CA propunerea de a fi înscris în ordinea de zi a adunării generale a acționarilor.

În cazul în care, ca urmare a evaluării/reevaluării efectuate, Comitetul de Numire și Guvernanta concluzionează că o persoană înaintată în funcția de membru al organului de conducere și/sau într-o funcție-cheie nu este adecvată pentru această funcție, persoana respectivă nu trebuie să fie înaintată, numită sau aleasă în funcția dată.

Comitetul de Numire și Guvernanta trebuie să reevalueze adecvarea, la nivel individual, a membrilor organului de conducere și/sau a persoanelor care dețin funcții-cheie pentru a asigura corespunderea continuă a acestora cerințelor prezentului regulament. Reevaluarea menționată trebuie efectuată, cel puțin, la numirea sau alegerea persoanei pentru un nou termen sau în unul din următoarele cazuri:

- 1) atunci când există dubii privind adecvarea membrilor organului de conducere și/sau a persoanelor care dețin funcții-cheie;

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

2) în cazul survenirii unui eveniment cu un impact semnificativ asupra reputației unui membru al organului de conducere sau a unei persoane care deține funcții-cheie, precum și asupra imaginii băncii, inclusiv în cazurile în care persoanele menționate nu respectă politica băncii privind conflictul de interese sau în orice alt caz, care poate afecta adecvarea membrului organului de conducere și/sau a persoanei care deține funcții-cheie.

3) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității.

4) atunci când există motive rezonabile de a suspecta că membrul organului de conducere sau persoana care deține funcție-cheie a săvârșit o infracțiune sau o tentativă de spălare a banilor sau de finanțare a terorismului sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de infracțiuni sau tentative în legătură cu Banca, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că Banca:

a) nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de monitorizare adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (identificate de constatările în materie de supraveghere rezultate din controalele la fața locului sau de la distanță); sau

b) se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor sau de finanțare a terorismului; sau

c) și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea sa la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;

5) atunci când există alte cazuri care pot afecta în mod semnificativ adecvarea membrului organului de conducere și/sau a persoanei care deține funcții-cheie.

Comitetul de Numire și Guvernanta evaluează/reevaluează dacă membrul organului de conducere alocă timp suficient pentru îndeplinirea funcțiilor ce îi revin, inclusiv în cazul în care acesta preia un mandat suplimentar sau ca urmare a alocării de noi responsabilități în cadrul exercitării funcției. În cadrul evaluării/reevaluării respective, Comitetul de Numire și Guvernanta examinează dacă preluarea unui nou mandat nu va afecta negativ exercitarea funcțiilor pe care persoana respectivă le exercită deja în Bancă. În cazul în care, ca urmare a reevaluării efectuate conform prezentului regulament, banca concluzionează că o persoană nu mai este adecvată pentru funcția exercitată și nu se respectă alte cerințe prevăzute de Legislația în vigoare și prezenta Politică, Banca trebuie să ia măsurile de rigoare pentru a remedia situația în timp util.

Măsurile sunt selectate în funcție de circumstanțele concrete ale cazului și includ, cel puțin, una dintre următoarele:

1) înlocuirea unor membri ai organului de conducere și/sau a unor persoane care dețin funcții-cheie;

2) instruire și/sau formarea profesională a unor membri ai organului de conducere și/sau a unor persoane care dețin funcții-cheie;

3) măsuri de soluționare a conflictelor de interese.

Evaluarea/reevaluarea individuală trebuie să fie aprobată de către Comitetul de Numire și Guvernanta și semnată de președintele Comitetului de Numire și Guvernanta

Banca va informa, fără întârziere, Banca Națională a Moldovei cu privire la orice necorespondență pentru funcția exercitată, identificată în privința oricărui membru al organului de conducere și/sau oricărei persoane care deține funcții-cheie, precum și despre măsurile luate sau care se preconizează a fi luate pentru a remedia situația și calendarul de punere în aplicare a acestor măsuri.

**5.2. Evaluarea/reevaluarea adecvării la nivel colectiv a membrilor organului de conducere**

Evaluarea colectivă a membrilor Organului de Conducere se efectuează în următoarele cazuri:

1) anual

2) simultan la evaluarea individuală a unui membru al Organului de Conducere;

3) când există îndoieli cu privire la adecvarea membrilor Organului de Conducere la nivel colectiv;

4) preluarea de către un candidat a funcției de membru al organului de conducere ar putea conduce la o situație în care organul de conducere la nivel colectiv va înceta să mai fie adecvat

5) ca parte a revizuirii cadrului de administrare a activității;

6) atunci când se produce o schimbare semnificativă a modelului de afaceri al Băncii, a apetitului la risc sau a strategiei privind administrarea riscurilor Băncii ori a structurii la nivel individual sau la nivel de grup;

7) atunci când există motive rezonabile de a suspecta că membrii organului de conducere au săvârșit o infracțiune sau o tentativă de spălare a banilor sau de finanțare a terorismului sau că există un risc sporit de săvârșire a unor astfel de infracțiuni sau tentative în legătură cu Banca, în special în cazurile în care informațiile disponibile relevă că Banca:

a) nu a pus în aplicare mecanisme de control intern sau de supraveghere adecvate pentru a monitoriza și diminua riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului (identificate de

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- constatățile în materie de supraveghere rezultate din verificările la fața locului sau de la distanță); sau
- b) se află în situația de nerespectare a obligațiilor legate de combaterea spălării banilor sau de finanțarea terorismului; sau
- c) și-a schimbat semnificativ domeniul de activitate sau modelul de afaceri într-un mod care sugerează că a crescut considerabil expunerea sa la riscurile asociate spălării banilor sau finanțării terorismului;
- 8) în orice alt caz care poate afecta, în mod semnificativ gradul de adecvare a Organului de Conducere la nivel colectiv;

Evaluarea/reevaluarea adecvării Organului de Conducere la nivel colectiv se face separat pentru Consiliul de Administrație și pentru Comitetul de Direcție.

Evaluarea adecvării, la nivel colectiv, trebuie să fie realizată ținând cont de Cerințe de adecvare la nivel colectiv a Organului de Conducere și de prevederile prezentei Politici și a legislației în vigoare.

La reevaluarea adecvării, la nivel colectiv, banca se va concentra asupra evaluării schimbărilor relevante produse la nivelul activităților economice, strategiilor privind administrarea riscurilor și profilului de risc al acesteia, precum și pe repartizarea sarcinilor în cadrul organului de conducere, ținând cont de cunoștințele, aptitudinile și experiența organului de conducere, necesare la nivel colectiv.

Comitetul de Numire va evalua dacă. În acest scop, Comitetul de Numire și Guvernanță va evalua dacă cunoștințele, aptitudinile și experiența persoanei sunt adecvate cerințelor de corespundere a organului de conducere la nivel colectiv.

**5.2.2. Cerințe de adecvare la nivel colectiv a Organului de Conducere**

Membrii Organului de Conducere trebuie să dispună, la nivel colectiv, de cunoștințe, aptitudini și experiență adecvată în raport cu activitățile desfășurate de Bancă, inclusiv principalele riscuri ale acestora, și să se pronunțe în deplină cunoștință de cauză cu privire la toate aspectele asupra cărora trebuie să decidă potrivit competențelor lor, precum și pentru a-și prezenta punctele de vedere și pentru a asigura o discuție eficientă a subiectelor pe care urmează a fi luate deciziile în cadrul organului de conducere. În cazul consiliului băncii trebuie să fie asigurată, inclusiv respectarea ca cel puțin 1/3 din membrii consiliului de administrație trebuie să fie independenți.

Organul de Conducere al Băncii trebuie să dispună de competențe de a conduce și supraveghea în mod eficient Banca și de un număr suficient de membri cu cunoștințe în diferite domenii pentru a asigura o înțelegere adecvată la nivel colectiv a acelor domenii pentru care membrii sunt responsabili, inclusiv a următoarelor aspecte:

- activitatea Băncii și principalele riscuri legate de activitatea acesteia;
- fiecare activitate de importanță materială a Băncii;
- domenii relevante de competență sectorială/financiară, inclusiv piețele financiare și de capital;
- contabilitate și raportare financiară;
- administrarea riscurilor, conformitatea și auditul intern;
- tehnologia informației și securitate;
- piețe locale, regionale, după caz;
- cadrul legal și cerințele de reglementare;
- aptitudini și experiență de conducere;
- capacitatea de planificare strategică;
- administrarea unui grup format din diferite entități, care fac parte dintr-un grup național și/sau internațional și a riscurilor asociate structurii din cadrul grupului, după caz.

În cazul în care, ca urmare reevaluării/reevaluării colective a organului de conducere, Comitetul de Numire concluzionează că organul de conducere nu este adecvat la nivel colectiv, CA va lua măsurile de rigoare pentru a remedia situația în timp util..

Măsurile sunt selectate în funcție de circumstanțele concrete ale cazului și includ, cel puțin, una dintre următoarele:

- 1) redistribuirea responsabilităților între membrii organului de conducere;
- 2) instruire pentru organul de conducere pentru a asigura adecvarea individuală și la nivel colectiv a organului de conducere;
- 3) înlocuirea unor membri ai organului de conducere;
- 4) măsuri de atenuare a conflictelor de interese.

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

Banca va informa, fără întârziere, Banca Națională a Moldovei cu privire la orice necorespondere a organului de conducere la nivel colectiv, precum și despre măsurile luate sau cele preconizate pentru a remedia situația și calendarul de punere în aplicare a acestora. [Evaluarea / reevaluarea, la nivel colectiv, va cuprinde și informația privind domeniile de responsabilitate ale fiecărui membru al organului de conducere în exercițiu și, după caz, a persoanei înaintate în funcția de membru al organului de conducere al băncii.](#)

Evaluarea/reevaluarea la nivel colectiv trebuie să fie aprobată sau de către Comitet de Numire și [Guvernanta](#) și semnată de către președintele Comitetului de Numire și [Guvernanta](#).

**VI. PROMOVAREA DIVERSITĂȚII ÎN CADRUL ORGANULUI DE CONDUCERE**

- 6.1. În vederea realizării unei dezvoltări durabile și echilibrate, Banca percepe diversitatea la nivel de organ de conducere ca un element esențial în sprijinirea atingerii obiectivelor sale strategice. În proiectarea structurii organului de conducere, având în vedere considerentele privind diversitatea, au fost avute în vedere inclusiv, dar fără a se limita, la sex, vârstă, profile culturale și educaționale, etnie, experiența profesională, abilități, cunoștințe, precum și vechimea în muncă. Toate numirile în cadrul organului de conducere se bazează pe meritocrație, iar candidații vor fi luați în considerare pe baza unor criterii obiective, ținând cont de beneficiile diversității acestui organ.
- 6.2. Banca subliniază faptul că, deși diversitatea și varietatea de experiențe și puncte de vedere reprezentate în organul de conducere ar trebui să fie întotdeauna luate în considerare, un candidat nu ar trebui să fie ales sau exclus, total sau parțial, pe motiv de rasă, culoare, sex, origine națională sau orientare sexuală. În selectarea unui candidat, Comitetul de Numire și [Guvernanta](#) evaluează cu prioritate, abilitățile, experiența națională și internațională sau profilul cultural care ar completa organul de conducere existent, recunoscând faptul că activitățile și operațiunile Băncii sunt diverse și de natură națională cu impact global.
- 6.3. Reflectând caracterul diversificat al activității bancare, membrii organelor de conducere a Băncii pot fi cetățeni ai Republicii Moldova, cât și cetățeni și rezidenți în alte state. Majoritatea membrilor organului de conducere provin din medii bancare interne și internaționale.
- 6.4. Actualii membri ai organului de conducere al Băncii trebuie să fi ocupat funcții de conducere în diferite organizații sau în cadrul grupului Banca Transilvania, demonstrând capacitatea lor de a exercita atribuții de conducere aferente posturilor de management la nivel de top.
- 6.5. Aceștia preferabil trebuie să dispună de experiență în cadrul unor instituții internaționale de prestigiu, unde și-au dezvoltat abilitățile și experiența în ceea ce privește strategia și dezvoltarea afacerilor, inovația, operațiunile, managementul de brand, finanțele, conformitatea, asumarea de decizii și gestionarea riscurilor.
- 6.6. Aceste abilități, precum și experiența acumulată trebuie să le permită să ofere o judecată sănătoasă în ceea ce privește problemele cu care se confruntă o companie internațională în mediul de astăzi, asigurând supravegherea acestor zone în Bancă și, deci, evaluarea performanțelor BC Victoriabank.
- 6.7. Toți membrii organului de conducere trebuie să dispună, de asemenea, de o experiență semnificativă în guvernanta corporativă și supravegherea afacerilor complexe prin statutul lor de directori executivi, directori, administratori sau alte funcții relevante în cadrul altor instituții mari.
- 6.8. Toate aceste abilități și experiențe sunt relevante pentru strategiile actuale, precum și în vederea încurajării dezvoltării Băncii, permițând membrilor organului de conducere să ofere perspective de evoluție diverse, sfaturi valoroase și puncte de vedere critice cu privire la noi oportunități de afaceri, lansări de produse, abordarea unor piețe noi, soluții pentru problemele cu care se confruntă Banca, precum și sistemul bancar atât la nivel local, cât și la nivel regional.
- 6.9. BC “Victoriabank” S.A. consideră că un posibil membru eligibil al organului de conducere trebuie să fie capabil să lucreze într-un mod colegial cu persoane din medii educaționale, culturale și de afaceri diverse și trebuie să aibă competențe care completează atribuțiile membrilor existenți.
- 6.10. BC “Victoriabank” S.A. încurajează, de asemenea, prezența membrilor de sex feminin în cadrul organului de conducere în vederea asigurării echilibrului și a unei performanțe ridicate a societății. Totuși, BC Victoriabank SA apreciază că numirea unui membru în cadrul organului de conducere nu se poate face doar în baza genului, având în vedere că astfel de practici conduc la discreditarea competenței și independenței acestuia.

**VII. ÎNȚIERE ȘI DE FORMARE A MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE**

- 7.1. Banca realizează inițierea membrilor organului de conducere la nivel individual și colectiv și a [persoanelor care dețin funcții-cheie](#) în scopul asigurării unei înțelegeri clare din partea acestora a legislației, reglementărilor și prevederilor administrative, a structurii, modelului de afaceri, profilului de

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- risc și a cadrului de administrare a activității băncii, precum și a rolului fiecărui membru al organului de conducere în cadrul acestora.
- 7.2. Formarea membrilor organului de conducere / [persoanelor care dețin funcții-cheie](#) va fi realizată prin punerea la dispoziția acestora a unor programe de formare relevante cu caracter general și, după caz, adaptate în mod corespunzător, la nivel individual a fiecărui membru / [persoane](#).
  - 7.3. Persoana identificată pentru a fi propusă ca membru al organului de conducere / [persoana care deține funcție-cheie](#) va parcurge un program de inițiere. Programul de inițiere va fi realizat până la înaintarea persoanei spre aprobare la Banca Națională a Moldovei în contextul art.43 alin.(5) din Legea nr.202/2017.
  - 7.4. Participarea membrilor organului de conducere / [persoanelor care dețin funcții-cheie](#) la inițiativele de instruire dedicată este promovată, și se bazează pe abilitățile și experiența individuală și colectivă a membrilor. Inițiativele urmăresc să furnizeze cunoștințe tot mai mari din sectoarele de activitate ale Băncii și ale Grupului, dinamica corporativă și evoluția acestora, principiile de administrare corectă a riscurilor și aplicarea cadrului legislativ (așa-numitele planuri de inducție).
  - 7.5. Fiecare membru al organului de conducere / [persoana care deține funcție-cheie](#) trebuie să treacă, anual, printr-un program de formare externă cu o durată minimă de 40 ore academice. Programul de formare trebuie să fie conceput astfel încât să includă formarea în domeniile aferente activității bancare, inclusiv a cadrului de reglementare prudential, a guvernantei corporative, identificării, administrării și gestionării riscurilor, mecanismele de control intern, etc.
  - 7.6. CA cu suportul Comitetului de Numire [și Guvernanta](#) (la propunerea CD pentru membrii CD), aprobă plan de inițiere și formarea a membrilor organelor de conducere și programe personalizate pentru membrii la nivel individual, pentru consolidarea domeniilor lor de competență.
  - 7.7. Planurile de inițiere și formare sunt întocmite periodic urmărind (i) prima evaluare efectuată după numire și după caz la (ii) evaluarea anuală de către Comitetul de Numire [și Guvernanta](#).
  - 7.8. Planurile de inițiere și formare pentru membrii CA și CD sunt efectuate de către Comitetul de Numire după rezultatele evaluărilor efectuate și înaintate ulterior recomandări și aprobare finală la CA.
  - 7.9. Planul inițiere și formare pentru organul de conducere, se vor face separat, pentru membrii CD și membrii CA, care va include cel puțin:
    - 7.9.1. responsabilitățile pentru elaborarea unui program detaliat de inițiere, după caz, de formare;
    - 7.9.2. resursele financiare care trebuie puse la dispoziție de bancă pentru inițiere și formare, ținând cont de numărul sesiunilor de inițiere și de formare, de costurile acestora și orice sarcini administrative conexe pentru a asigura posibilitatea furnizării cursurilor de inițiere și formare în concordanță cu politica respectivă;
    - 7.9.3. domeniile de activitate relevante și funcțiile interne, inclusiv funcțiile de control intern, implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor de inițiere și formare.
  - 7.10. Orice membru al organului de conducere poate solicita formarea.

## **VIII. PLAN DE SUCCEDARE A MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE ȘI A PERSOANELOR CARE DEȚIN FUNCȚII-CHEIE**

- 8.1. CA la recomenarea Comitetului de Numire [și Guvernanta](#) la elaborarea planului de succedare pentru membrii organului de conducere ai săi și pentru persoanele care dețin funcții-cheie trebuie să asigure continuitatea luării deciziilor în cadrul Băncii și să prevină, atunci când este necesar, situația în care un număr mare de membri sau toți membrii organului de conducere să fie înlocuiți simultan.
- 8.2. Planul succedării trebuie să conțină cel puțin procese interne din cadrul băncii pentru abordarea cazurilor de absență sau plecare bruscă ori neașteptată a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, inclusiv orice măsuri provizorii relevante. Planificarea succedării trebuie să ia în considerare și promovarea a diversității.
- 8.3. În sensul elaborării Planului de succedare a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, Comitetul de Numire [și Guvernanta](#) va lua în considerare prevederile preventive Politicii în ceea ce privește cerințele de adecvarea cunoștințelor, reputației, experienței, diversității, profesionalismul și deținerea celorlalte cerințe necesare, ținând cont atât la nivel individual cât și colectiv al organului de conducere.
- 8.4. Luând în considerare recomandările Comitetului de Numire [și Guvernanta](#), CA aprobă Plan de succedare a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie

## **IX. PROCEDURA DE APROBARE/NUMIRE A PERSOANEI DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI**

- 9.1. Persoana înaintată în una din funcțiile menționate la punctul 1, începe să-și exercite funcția doar după aprobarea de către Banca Națională a Moldovei.

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

- 9.2. Pentru obținerea de către o persoană a aprobării Băncii Naționale a Moldovei pentru funcția menționată la punctul 1 Banca prezintă la Banca Națională a Moldovei documentele menționate în Regulamentului cu privire la cerințele față de membrii organului de conducere al băncii, al societății financiare holding sau holding mixte, conducătorii sucursalei unei bănci din alt stat, persoanele care dețin funcții-cheie și față de lichidatorul băncii în proces de lichidare nr. 292 din 29.11.2018
- 9.3. Banca Națională a Moldovei, după caz, aprobă/numește ori refuză să aprobe/numească persoana în funcția menționată la pct.1.2. sau încetează procedura informând, după caz, banca/ persoana numita despre decizia sa.
- 9.4. Persoana care îndeplinește una din funcțiile menționate la pct.1.2. și care este înaintată în aceeași Bancă/Sucursală a Băncii din alt stat în altă funcție menționată la pct.1.2., dar cu responsabilități similare nu necesită aprobare repetată și se consideră aprobată din data numirii în funcția respectivă.

## **X. VALABILITATEA APROBĂRII PERSOANELOR DE CĂTRE BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI**

- 10.1. Aprobarea persoanelor menționate la pct.1.2 este valabilă din ziua emiterii aprobării sau din altă zi indicată în aprobare, acordând dreptul la exercitarea funcției respective.
- 10.2. Aprobarea persoanei menționate la pct.1.2 își pierde valabilitatea în cazul:
- a) transferul persoanei într-o altă funcție, cu excepția cazurilor în care persoanele au fost desemnate în aceeași bancă / sucursală a băncii dintr-un alt stat, într-o altă funcție menționată la pct.1.2, dar cu responsabilități similare, nu necesită aprobare repetată și se aprobă de la data numirii.
  - b) transferului acesteia în altă funcție ce nu necesită aprobarea Băncii Naționale a Moldovei;
  - c) încetării contractului de muncă, încetării mandatului persoanei, cu excepția realegerii în aceeași bancă în aceeași funcție, inclusiv ca urmare a desemnării administratorului temporar sau cel special conform legislației ce ține de redresarea și rezoluția băncii;
  - d) retragerii de către Banca Națională a Moldovei a confirmării/aprobării;
  - e) inițierii procesului de lichidare a băncii

## **XI. PROCESUL DE NUMIRE A MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE ÎN FILIALELE BANCII**

### **11.1. Relația de guvernanță între Victoriabank (întreprinderea-mamă) și filialele sale**

Victoriabank în calitate de întreprindere-mamă, exercită control asupra filialelor sale – indiferent de forma juridică a acestora – asumând responsabilități directe în guvernanța corporativă, inclusiv în procesul de numire a membrilor în organele de conducere ale acestora.

Procesul de numire reflectă o abordare structurată, transparentă și aliniată la standardele de guvernanță corporativă ale Victoriabank S.A. și ale Grupului Financiar Banca Transilvania (GFBT).

### **11.2. Structuri implicate în procesul de numire**

- a) Comitetul de Numire și Guvernanță
- Analizează candidaturile propuse;
  - Verifică conformitatea acestora cu cerințele legale și reglementările aplicabile;
  - Emite o recomandare formală către Consiliul de Administrație al băncii.
- b) Consiliul de Administrație al Victoriabank S.A.
- Examinează recomandarea Comitetului de Numire și Guvernanță;
  - Formulează o recomandare strategică către Comitetul de Direcție, validând procesul de selecție.
- c) Comitetul de Direcție
- Acționează în numele acționarului unic;
  - Decide oficial asupra listei de candidați propuși;
  - Aprobă numirea acestora în cadrul Adunării Generale a Asociaților/Actionarilor filialei.
- d) Rolul Grupului Financiar Banca Transilvania

În calitate de societate-mamă a Victoriabank, GFBT asigură suportul necesar în procesul de nominalizare la solicitare, în conformitate strictă cu principiile Politicii de resurse umane și Politicii de Guvernanță Corporativă a Grupului.

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

În acest sens:

- GFBT oferă consultanță și recomandări cu caracter orientativ, menite să asigure alinierea la standardele de guvernanță corporativă și la principiile de management al resurselor umane ale Grupului, fără a afecta autonomia decizională a Victoriabank;
- GFBT sprijină Grupul Financiar Victoriabank prin:
  - Recomandarea resurselor umane competitive necesare îndeplinirii obiectivelor strategice de către Grupul Financiar Victoriabank;
  - Asigurarea suportului necesar bunei desfășurări a procesului de recrutare și selecție;
  - Asigurarea coordonării și suportului pentru buna desfășurare a proceselor de evaluare a performanțelor;
  - Asigurare de consultanță pentru procesele de training și dezvoltare personală a angajaților din subsidiarele Grupului Financiar BT/filialele Victoriabank, la nevoie, în colaborare cu Academia BT;

**11.3. Cerințe de eligibilitate pentru membrii organelor de conducere ale filialelor**

Comitetul de Numire și Guvernanță va evalua candidaturile în raport cu următoarele criterii:

- Studii: Superioare finalizate în domenii relevante (economie, finanțe, drept, contabilitate, management, guvernanță corporativă); certificările suplimentare în reglementare financiară, audit, riscuri sau conformitate constituie un avantaj.
- Experiență profesională: Minimum 5 ani în domeniul financiar-bancar, creditare nebancaară, reglementare sau supraveghere; experiență în funcții de conducere sau în consilii de administrație/supraveghere.
- Integritate și aptitudini personale: Reputație ireproșabilă, capacitate de analiză strategică, independență în gândire, abilități de leadership și colaborare.
- Guvernanță corporativă: Înțelegerea principiilor de separare a funcțiilor, responsabilitate fiduciară, transparență decizională; capacitatea de a contribui la consolidarea cadrului de guvernanță al filialei.
- Aliniere strategică: Familiaritate cu strategia Victoriabank, inclusiv obiectivele de digitalizare, sustenabilitate și eficiență operațională; angajament față de cultura organizațională a grupului.
- Pentru a-și îndeplini corespunzător atribuțiile prevăzute în această secțiune, Comitetul de Numire și Guvernanță are competența de a angaja o firmă externă de consultanță în resurse umane și recrutare de executivi, cu experiență în realizarea de interviuri structurate menite să evalueze candidații pentru organul de conducere executivă al filialelor.

**11.4. Incompatibilități**

Nu pot fi numite în organele de conducere ale filialelor persoanele care:

- Sunt incluse în lista națională a persoanelor și entităților implicate în activități teroriste sau de proliferare a armelor de distrugere în masă;
- Au antecedente penale nestinse pentru infracțiuni săvârșite cu intenție;
- Se află în situații de conflict de interese sau incompatibilitate.

**XII. CONTROL INTERN**

12.1 Nivelele de control intern ale Băncii care vizează procesele de identificare, evaluare și gestionare a riscurilor aferente proceselor descrise în prezenta Politică:

**12.1.1. Nivelul I de control intern** - prima linie de control, este efectuat după cum urmează:

*Treapta 1:* Controlul preventiv (ex-ante) – este realizat prin autocontrol în cadrul Direcției Guvernanței Corporative și este efectuat de către Executorul din cadrul Direcției Guvernanței Corporative. La acest nivel Executorul se va asigura că toate procesele descrise sunt efectuate în conformitate cu prezenta Politică,

*Treapta 2:* Controlul post-operativ (ex-post) – este realizat de către Directorul Direcției Guvernanței Corporative, în vederea respectării proceselor descrise în prezenta Politică.

**12.1.2. Nivelul II de control intern:**

A doua linie de control este realizată de Direcția Conformitate, prin asigurarea excluderii conflictului de interese în procesul de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie.

**12.1.3. Nivelul III de control intern:**

A treia linie de control se asigură de către Direcția de Audit Intern prin efectuarea misiunilor de audit a procesului descris în prezenta Politică, sau a proceselor interconexe cu acesta, precum

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

și în cadrul misiunilor transversale prin efectuarea controalelor operaționale în unitățile Băncii cu o frecvență stabilită prin cadrul normativ intern aferent domeniului de audit al Băncii și în conformitate cu Planul Anual de Audit Intern aprobat de către Consiliul de Administrație al Băncii. Scopul controalelor respective este evaluarea calității, suficienței și eficienței controalelor stabilite pentru primul și al doilea nivel de control intern.

**XIII. DISPOZIȚII FINALE**

- 13.1. Prezenta Politică se aprobă de către Consiliul de Administrație al Băncii și intră în vigoare peste 7 zile calendaristice din data aprobării.
- 13.2. La data intrării în vigoare a prezentei Politici se abrogă, [versiunea I a](#) Politicii de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A., aprobat prin hotărârea Consiliului de Administrație al B.C. „Victoriabank” S.A. din [13.06.2025](#) (PV nr. [225](#)).
- 13.3. Difuzarea neautorizată de către salariații BC “Victoriabank” SA a prevederilor prezentei Politici și a informațiilor generate în urma implementării acesteia către terțe persoane intră sub incidența angajamentului de confidențialitate și se sancționează conform legislației în vigoare.

**Politica de numire a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie în cadrul B.C. “Victoriabank” S.A.**

Prezenta Politică a fost aprobată de către CA la data de **11.12.2025** și intră în vigoare la data de **18.12.2025**

**FIȘA DE COORDONARE A ACTULUI NORMATIV**

|                     | <b>Numele, prenumele</b> | <b>Funcția</b>    | <b>Denumirea subdiviziunii</b> |
|---------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------------|
| <b>Emitent</b>      | Irina IURAȘCO            | Director Direcție | DGC                            |
| <b>Coordonatori</b> | Valentina SOHOȚCHI       | Director Direcție | DRU                            |
|                     | Natalia ROTARU           | Director Direcție | DCF                            |
|                     | Denis CEBAN              | Director Direcție | DAR                            |
|                     | Corneliu POPOVICI        | Director Direcție | DJ                             |