

	POLITICA DE REMUNERARE			
	Cod: PP.AG.01	Ediția: 02	Revizia: 00	Pagină 1 din 12

**Aprobată de Adunarea Generală a Societății
la ședința din 23 decembrie 2025**

POLITICA DE REMUNERARE

ÎN SOCIETATEA DE ASIGURĂRI „ACORD GRUP” S.A.

Cod: PP.AG.01	Ediția: 02	Revizia: 00	Data: 23.12.2025
----------------------	-------------------	--------------------	-------------------------

	POLITICA DE REMUNERARE			
	Cod: PP.AG.01	Ediția: 02	Revizia: 00	Pagină 2 din 12

INDEXUL AMENDAMENTELOR

Numărul reviziei/amendamentului	Lista paginilor revizuite	Data	Persoana responsabilă de revizuire
Ediția 02, Revizia 00	Document nou	2025	

CUPRINS

	pagina
CAPITOLUL I. Dispoziții generale	4
CAPITOLUL II. Principii generale ale politicii de remunerare	5
CAPITOLUL III. Structura remunerației	7
CAPITOLUL IV. Remunerarea funcțiilor de răspundere	8
CAPITOLUL V. Remunerarea funcțiilor-cheie	9
CAPITOLUL VI. Plățile compensatorii	9
CAPITOLUL VII. Remunerarea angajaților	10
CAPITOLUL VIII. Derogări în situații excepționale	11
CAPITOLUL IX. Raportul de remunerare	11
CAPITOLUL X. Aprobarea, actualizarea și comunicarea politicii de remunerare	12

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1.1 Prezentă Politică de Remunerare este elaborată în conformitate cu:

- Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003 (cu modificări și completări).
- Legea nr.1134/1997 din 02.04.1997 privind societățile pe acțiuni (cu modificări și completări);
- Legea nr.92/2022 din 07.04.2022 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare;
- Hotărârea CNPF nr. 67/10 din 24.12.2015 cu privire la aprobarea Codului de guvernanță corporativă (cu modificări și completări);
- Hotărârea BNM nr.241/2024 din 26.09.2024 pentru aprobarea Regulamentului privind sistemul de guvernanță al societăților de asigurare sau de reasigurare.

1.2. În sensul prezentei politici se utilizează următoarele noțiuni:

Acordare – acordare a unei remunerații variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este plătită suma acordată.

Componente variabile ale remunerării – componente ale drepturilor salariale ale persoanelor, cărora li se aplică politica de remunerare, care se acordă pe baza unor criterii de performanță. Printre acestea se numără și primele.

Intrare în drepturi – efect prin care persoana căreia i se aplică politica de remunerare devine titularul legal al remunerației variabile acordate, indiferent de instrumentul financiar folosit pentru plată, sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare.

Mecanism de tip „malus” – măsură care permite reducerea, suspendarea sau anularea unei remunerații variabile neplătite încă, în cazul în care ulterior apar indicii de performanță nesustenabilă, abateri sau prejudicii.

Mecanism de recuperare (de tip „clawback”) – acord cu membrul personalului căruia i se aplică politica de remunerare, prin care acesta trebuie să restituie societății proprietatea asupra unei sume, reprezentând remunerația variabilă, plătită în trecut sau pentru care persoana a intrat deja în drepturi, în anumite condiții.

Perioadă de reținere – perioadă de timp după intrarea în drepturi asupra instrumentelor financiare ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate.

Perioadă de amânare – perioadă dintre acordarea remunerației variabile și intrarea în drepturi, în care persoana remunerată nu este proprietarul legal al remunerației acordate.

Remunerația fixă – salariul de bază stabilit conform structurii statelor de personal sau individual, prin decizia organelor de conducere ale Societății, conform competenței. Aceasta nu este condiționată de performanță și este plătită regulat;

Remunerația variabilă – orice formă de recompensă acordată suplimentar la remunerația fixă, condiționată de performanța individuală sau colectivă. Aceasta poate include bonusuri de performanță, stimulente ocazionale, recompense pentru atingerea unor obiective sau contribuții remarcabile;

Beneficii și avantaje în natură – facilități de natură nemonetară acordate, după caz, în baza politicilor interne și includ tichete de masă, contribuții la instruire profesională, zile libere suplimentare, utilizarea unor resurse ale societății în scop profesional sau alte forme echivalente;

Comisioane din vânzări – formă de recompensă stabilită ca procent din volumul primelor de asigurare încasate de Societate.

Plăți compensatorii – orice plată efectuată în contextul încetării premature a raportului de muncă sau mandat și care poate include, după caz, compensații pentru perioada de preaviz neexecutat, indemnizații prevăzute de clauze de neconcurență, alte drepturi stabilite, fără a se confunda cu remunerația salarială curentă deja dobândită.

1.3. Acest document stabilește cadrul general și principiile esențiale privind remunerarea în cadrul Societății de Asigurare „ACORD GRUP” S.A. (în continuare - Societate), asigurând alinierea acestuia cu strategia de afaceri, cultura organizațională, obiectivele de durabilitate și interesele pe

Acest document este proprietatea S.A. ”Acord Grup” S.A. și nu poate fi preluat și reprodus fără aprobare

termen lung ale societății.

1.4. Politica se aplică în raport cu persoanele cu funcții de răspundere, persoanele cu funcții-cheie, iar în anumite cazuri, și cu celelalte categorii de personal. În cazul existenței unor dispoziții contractuale individuale sau reglementări interne speciale care conțin prevederi derogatorii față de prezenta politică, acestea vor prevala, cu condiția respectării principiilor generale ale remunerării.

1.5. Politica urmărește:

- promovarea guvernantei eficiente și responsabile;
- atragerea, motivarea și retenția personalului competent și dedicat;
- aplicarea unui sistem de remunerare echitabil, transparent și bazat pe merit;
- corelarea remunerației cu performanța individuală, colectivă și a societății;
- evitarea stimulentei care ar putea încuraja asumarea excesivă de riscuri;
- respectarea principiilor nediscriminării și tratamentului egal;
- integrarea valorilor etice și a standardelor profesionale în cultura organizațională;
- respectarea cerințelor legale și reglementare aplicabile, inclusiv cele ale CNPF și BNM.

1.6. Societatea acordă remunerația în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova și cu reglementările emise de autoritățile competente din domeniul asigurărilor. Prezenta politică nu aduce atingere drepturilor prevăzute în contractele individuale de muncă.

1.7. Societatea aplică, ca formă principală de salarizare, remunerația pe unitate de timp (lună), conform prevederilor din contractele individuale de muncă. În funcție de specificul activității și al funcției, pot fi aplicate structuri mixte de salarizare, care combină o componentă fixă (salariul de bază) cu o componentă variabilă, acordată în funcție de performanță, în condițiile prevăzute de prezenta politică.

CAPITOLUL II

PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII DE REMUNERARE

2.1. Politica de remunerare se bazează pe un set de principii menite să asigure echitatea, transparența și alinierea cu obiectivele societății. Aceste principii sunt următoarele:

Principiul echității – Remunerarea reflectă nivelul de responsabilitate, complexitatea funcției și performanțele individuale și colective, fiind acordată fără discriminare pe criterii de gen, vârstă, origine etnică, religie, convingeri politice sau orice alt criteriu nejustificat. Societatea aplică un tratament echitabil tuturor angajaților aflați în funcții comparabile.

Principiul transparenței – Criteriile și procesele decizionale privind acordarea remunerației sunt clar stabilite, documentate și comunicate atât persoanelor vizate, cât și organelor de conducere, conform legislației în vigoare.

Principiul proporționalității și echilibrului – Componenta fixă trebuie să constituie o pondere semnificativă din remunerația totală, pentru a permite societății aplicarea unor politici flexibile privind componentele variabile, inclusiv posibilitatea neacordării acestora în lipsa performanței.

Principiul performanței – Remunerația variabilă se acordă doar în baza unor criterii predefinite, măsurabile și verificabile, de natură financiară și nefinanciară, precum etica profesională, conduita, colaborarea și disciplina internă.

Principiul guvernantei – Politica de remunerare este aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor, iar supravegherea implementării sale revine Consiliului societății, asistat, după caz, de comitetul de audit sau comitetul de remunerare.

Principiul sustenabilității – Remunerația este orientată spre performanță durabilă, evitând recompensarea rezultatelor nesustenabile sau a deciziilor care pot afecta pe termen lung interesele societății.

Principiul nediscriminării și tratamentului echitabil – Politica este neutră din punct de vedere al genului și se aplică fără discriminare directă sau indirectă pe criterii precum vârstă, origine

etnică, religie, orientare sexuală, dizabilitate, opinie politică sau orice alt criteriu arbitrar. Remunerația se acordă pe bază de merit și performanță, cu respectarea echității între angajați aflați în funcții comparabile.

Principiul obiectivității – Evaluarea performanței și stabilirea remunerației se realizează anual, în baza unor indicatori validați și standardizați, evitând arbitrarul sau favorizarea.

Principiul prudenței – Politica nu stimulează asumarea excesivă de riscuri și include mecanisme de ajustare negativă (malus) și de recuperare (clawback), acolo unde este cazul.

Principiul independenței funcțiilor de control – Remunerația funcțiilor de audit, conformitate, actuarială și risc manager nu este corelată cu rezultatele unităților supravegheate și este structurată astfel încât să le asigure independența și obiectivitatea.

Principiul confidențialității – Remunerația individuală este tratată ca informație confidențială, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege sau de regulamentele interne.

Principiul flexibilității – Sistemul de remunerare permite ajustări și adaptări în funcție de modificările legislative, strategice sau ale pieței muncii.

Principiul eficienței costurilor – Politica reflectă capacitatea financiară a societății și urmărește alocarea rațională a resurselor pentru stimularea performanței reale.

Principiul responsabilității strategice – Deciziile privind remunerația sunt aliniate cu obiectivele strategice și valorile societății.

Principiul evitării conflictelor de interese – Structura de remunerare este concepută astfel încât să nu creeze incompatibilități între interesele personale și interesele legitime ale societății sau ale asiguraților.

Principiul independenței decizionale – Nivelul și forma remunerației funcțiilor de control nu trebuie să afecteze imparțialitatea acestora.

Principiul ajustării progresive – Remunerația fixă poate fi ajustată anual, în funcție de performanță, inflație, modificări în responsabilități și resursele disponibile ale societății.

Principiul transparenței față de acționari – Toate elementele de remunerare acordate funcțiilor de răspundere sunt prezentate adunării generale și publicate în conformitate cu cerințele de guvernanță.

Principiul sustenabilității decizionale – Nivelul și structura remunerației sunt stabilite în mod prudent, în conformitate cu planurile de capital și apetitul la risc al societății.

Principiul responsabilității funcțiilor de conducere – Membrii cu funcții de răspundere trebuie să manifeste integritate, prudență și imparțialitate, inclusiv în ceea ce privește stabilirea propriilor remunerații.

Principiul confidențialității – Datele individuale privind remunerația personalului sunt tratate ca informații confidențiale și nu sunt divulgate decât în limitele permise de legislația în vigoare, de reglementările interne aplicabile sau în baza obligațiilor legale față de autoritățile de supraveghere.

2.2. Principiile menționate la punctul 2.1 vor sta la baza deciziilor privind implementarea și revizuirea politicii de remunerare și se vor aplica uniform tuturor categoriilor de personal vizate de prezenta politică.

2.3. Politica de remunerare este concepută în concordanță cu politica de management al riscurilor, strategia de afaceri și obiectivele de guvernanță corporativă ale societății. Această abordare asigură coerența între profilul de risc, sustenabilitatea financiară și stimulentele oferite personalului. Astfel, politica de remunerare:

- Contribuie la dezvoltarea durabilă și echilibrată a activității și promovează comportamente prudentiale, responsabile și orientate spre performanță reală, descurajând asumarea de riscuri excesive sau nejustificate care ar putea afecta stabilitatea financiară sau reputația societății;

- Se aplică unitar la nivelul întregii societăți, incluzând cerințe specifice pentru funcțiile de răspundere și cele cheie;

- Reflectă o structură de remunerare echilibrată, în care componenta fixă are o pondere

suficientă pentru a preveni dependența de veniturile variabile și pentru a permite politici flexibile, inclusiv posibilitatea de a nu acorda bonusuri în lipsa performanței;

- Condiționează acordarea remunerației variabile de o performanță reală și sustenabilă, evaluată pe baza unor indicatori financiari și nefinanciari relevanți, precum și a rezultatelor individuale, departamentale și ale societății în ansamblu;

- Include mecanisme prudențiale, precum amânarea intrării în drepturi asupra unei părți din remunerația variabilă, ajustarea negativă („malus”) sau recuperarea sumelor plătite („clawback”), în cazul constatării unor abateri sau riscuri ulterioare;

- Respectă principiul independenței funcțiilor de control, printr-o structură de remunerare necorelată cu performanța unităților supravegheate, ci bazată pe obiectivitate, etică profesională și calitatea activităților desfășurate;

- Evită stimulentele care ar putea duce la recompensarea eșecului, prin condiționarea oricărei plăți compensatorii la încetarea contractului de o performanță reală și proporțională, în conformitate cu interesele pe termen lung ale societății;

- Interzice utilizarea de strategii individuale de acoperire sau asigurare personală care ar putea submina mecanismele de control al riscurilor integrate în politica de remunerare;

- Asigură o guvernanta clară, transparentă și eficientă, fiind aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor și supravegheată de Consiliul societății;

- Este comunicată tuturor angajaților prin mijloace interne corespunzătoare, iar respectarea prevederilor sale este supusă unei monitorizări continue.

2.4. La elaborarea prezentei politici de remunerare s-a ținut cont de specificul activităților desfășurate în cadrul societății, de complexitatea și responsabilitățile funcțiilor de răspundere, precum și de condițiile generale de angajare și de remunerare practicate.

2.5. Politica de remunerare este fundamentată pe o evaluare a structurii organizatorice interne și a riscurilor aferente, luând în considerare natura, amploarea și complexitatea activităților desfășurate de societate.

2.6. În cadrul evaluării performanței și stabilirii remunerației, societatea integrează considerente privind riscurile de durabilitate, în concordanță cu sistemul său de management al riscurilor și obiectivele strategice de sustenabilitate.

2.7 Remunerația individuală este considerată informație confidențială și nu se divulgă către terți, cu excepția cazurilor expres prevăzute de legislația în vigoare, de actele normative ale autorităților de supraveghere sau de regulamentele interne ale societății. Societatea asigură protecția acestor date în conformitate cu prevederile legale privind protecția datelor cu caracter personal.

CAPITOLUL III

STRUCTURA REMUNERAȚIEI

3.1. Remunerația personalului societății este compusă din una sau mai multe componente și include remunerația fixă, remunerația variabilă, beneficii și avantaje în natură, comisioane din vânzări și plăți compensatorii.

3.2. Remunerația fixă constituie partea principală a remunerației totale, asigurând un venit stabil. Componenta variabilă are caracter suplimentar și condiționat, și nu trebuie să depășească, în mod obișnuit, 100% din remunerația fixă anuală. Structura de remunerare trebuie să fie echilibrată, astfel încât să evite situațiile în care angajații devin excesiv dependenți de componentele variabile.

3.3. Remunerația fixă trebuie să fie suficientă pentru a permite societății să nu acorde componenta variabilă, în cazul neîndeplinirii criteriilor de performanță.

3.4. Remunerația variabilă se acordă atunci când sunt îndeplinite condiții clare de performanță, compatibile cu situația financiară și profilul de risc al societății. Acordarea acesteia se bazează pe:

- realizarea unor obiective de performanță, atât financiare, cât și nefinanciare;

- contribuția efectivă la rezultatele individuale, ale echipei și ale societății;
- respectarea normelor interne, a legislației aplicabile și a valorilor etice.

Valoarea totală a remunerației variabile se stabilește în funcție de performanța individuală, și după caz, de rezultatele subdiviziunii și/sau performanța generală a societății. Acordarea acesteia este condiționată de îndeplinirea criteriilor de performanță și se face cu aprobarea organului de conducere competent.

3.5. Organele de conducere ale Societății pot acorda, în mod individual sau pentru grupuri de angajați, bonusuri pentru performanțe sau contribuții extraordinare (de exemplu finalizarea cu succes a unui proiect major, implicarea activă în gestionarea unor situații excepționale, etc.). Acordarea unor astfel de bonusuri se face în afara schemei obișnuite de remunerare variabilă, cu respectarea principiilor de prudență, transparență și compatibilitate cu strategia de risc și de afaceri a societății.

3.6. Remunerația variabilă, atunci când este acordată, se plătește integral în numerar. Politica de remunerare nu prevede acordarea de acțiuni, opțiuni de acțiuni sau alte forme de remunerare condiționate de evoluția valorii acestora. De asemenea, nu sunt prevăzute beneficii în formă de pensii facultative. În cazul în care astfel de forme vor fi introduse în viitor, politica urmează a fi completată cu prevederi detaliate privind criteriile de performanță, perioadele de alocare, reținere și exercitare, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil.

3.7. Ajutoarele sociale sau beneficiile acordate angajaților în situații personale sau familiale (ex: sprijin material în caz de boală, deces sau alte evenimente speciale) nu sunt considerate componente ale remunerației variabile, întrucât nu sunt condiționate de performanța profesională și nu au caracter stimulat.

CAPITOLUL IV

REMUNERAREA FUNCȚIILOR DE RĂSPUNDERE

4.1. Remunerația membrilor Consiliului și a membrilor Comitetului de audit este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor și include componenta fixă (indemnizație lunară), precum și, după caz, stimulente sau bonusuri legate de îndeplinirea unor obiective strategice sau de implicarea activă în activitatea de supraveghere.

4.2. Directorul general beneficiază de remunerație fixă, stabilită prin contractul individual de muncă și de componente variabile (stimulente, bonusuri trimestriale și/sau anuale), aprobate de Consiliul societății.

4.3 Acordarea remunerației variabile persoanelor cu funcții de răspundere este condiționată de îndeplinirea unor criterii de performanță clare, măsurabile și relevante, care reflectă atât rezultatele individuale, cât și sustenabilitatea acestora pe termen lung. Criteriile includ:

- indicatori financiari (rentabilitate, eficiență, solvabilitate);
- indicatori nefinanciari (calitatea managementului, inițiativă, colaborare interdepartamentală);
- respectarea cadrului normativ intern și a legislației aplicabile;
- contribuția la îmbunătățirea guvernantei societății;
- conduita profesională, etica în luarea deciziilor și gradul de asumare responsabilă a riscurilor.

4.4. Pentru persoanele cu funcții de răspundere componenta variabilă care are la bază evaluarea performanței pentru cel puțin un an, este supusă aplicării mecanismelor suplimentare de prudență, inclusiv de amânare, de reținere, de recuperare („clawback”) sau de ajustare negativă.

4.5. Mecanismul de amânare implică minimum 15 % din remunerația variabilă pe o perioadă de 3 ani anterior intrării în drepturi și are ca scop evaluarea sustenabilității performanței, a riscurilor asumate și a impactului deciziilor asupra societății, pe o perioadă suficientă care să permită identificarea eventualelor consecințe negative.

4.6. Remunerația variabilă amânată nu devine exigibilă decât după expirarea perioadei stabilite, și doar în măsura în care nu intervin circumstanțe care justifică ajustarea negativă sau anularea totală/parțială a sumei.

4.7. Mecanismul de recuperare („clawback”) permite societății să recupereze total sau parțial o remunerație variabilă deja achitată, în situațiile în care, ulterior plății, se constată că aceasta a fost acordată nejustificat sau în baza unor circumstanțe eronate.

4.7. Mecanismele de ajustare negativă (de tip „malus”) sau de recuperare (de tip „clawback”) pot fi aplicate la:

- încălcări individuale grave ale politicilor interne sau ale cadrului normativ aplicabil care au prejudiciat considerabil societatea;

- implicarea în activități ale căror riscuri nu sunt înțelese pe deplin și persoanele implicate nu sunt în măsură să le gestioneze eficient;

- prejudicierea reputației societății sau a intereselor sale strategice.

4.8 În contractele încheiate cu persoanele cu funcții de răspundere se stabilesc clauze privind durata mandatului, exercitarea atribuțiilor și o perioadă de preaviz în caz de încetare, de regulă, de o lună. Contractele vor conține și dispoziții privind reținerea sau amânarea intrării în drepturi asupra remunerației variabile, în funcție de performanță și de riscurile constatate ulterior.

CAPITOLUL V

REMUNERAREA FUNCȚIILOR-CHEIE

5.1. Pentru funcțiile-cheie de control intern (audit intern, actuar, management riscuri, conformitate) remunerația este formată în principal din componenta fixă, stabilită de Consiliul societății, însă poate fi acordată și o componentă variabilă, care nu este legată de performanțele unităților supravegheate și are la bază criterii precum etica profesională, obiectivitatea, cooperarea interdepartamentală și eficiența activităților desfășurate. Acordarea componentei variabile se face cu respectarea principiului independenței funcției.

5.2. Pentru funcțiile-cheie operaționale (contabil-șef, director financiar, șef serviciu daune) remunerația se stabilește similar angajaților societății.

CAPITOLUL VI

PLĂȚILE COMPENSATORII

6.1. Prezentul capitol se aplică exclusiv membrilor Consiliului societății, membrilor organului executiv și membrilor comitetului de audit.

6.2. Plățile compensatorii pot fi acordate în cazul încetării anticipate a raportului de muncă sau mandat, cu respectarea cumulativă a următoarelor condiții:

- încetarea nu are loc ca urmare a unor abateri disciplinare sau neconformități semnificative;

- plata este justificată de circumstanțe obiective cum ar fi revocare înainte de termen, reorganizare, desființarea funcției, etc.

6.3. Limita pentru plățile compensatorii care pot fi acordate constituie echivalentul a 0,5 ani de remunerație anuală fixă.

6.4. Orice plată compensatorie este supusă aprobării prealabile de către Consiliul societății și poate fi acordată doar în baza unei justificări corespunzătoare, care reflectă circumstanțele încetării raportului de muncă sau de mandat.

6.5. Plățile compensatorii se acordă cu respectarea cerințelor de transparență, iar informațiile aferente pot fi prezentate, la solicitare, adunării generale a acționarilor.

CAPITOLUL VII

REMUNERAREA ANGAJAȚILOR

7.1. Prevederile prezentului capitol de referă la personalul societății, altul decât persoanele cu funcții de răspundere și personalul cu funcții-cheie de control intern.

7.2. Remunerația angajaților este stabilită în funcție de specificul postului, nivelul de responsabilitate, performanța individuală și posibilitățile financiare ale societății.

7.3. Remunerația angajaților și modul de evaluare a performanței nu trebuie să contravină obligației acestora de a acționa în interesul clientului, în conformitate cu cerințele legale și reglementările aplicabile în domeniul asigurărilor. Sistemul de remunerare sprijină conduita profesională corectă și protejarea intereselor consumatorilor.

7.4. Structura remunerației angajaților include componenta fixă, componenta variabilă, iar pentru angajații cu atribuții de vânzări, și componenta de comision, potrivit pct.3.1.

7.5. Componentele variabile ale remunerației sunt alocate proporțional cu contribuția angajatului la rezultatele societății și pot reflecta, după caz, performanța subdiviziunii din care face parte. Se evită acordarea unor stimulente care ar putea încuraja asumarea nejustificată de riscuri.

7.6. Performanța individuală este evaluată lunar, pe baza unor indicatori cantitativi și calitativi, financiari și non-financiari, relevanți pentru specificul postului. Printre aceștia se pot regăsi:

- gradul de realizare a obiectivelor stabilite;
- nivelul de competență profesională demonstrată;
- conduita etică și respectarea normelor interne;
- spiritul de inițiativă și colaborare interdepartamentală.

7.7. Pentru angajații implicați direct în activitățile de subscriere și regularizare a daunelor sau în interacțiunea cu clienții, structura remunerației variabile va fi concepută cu atenție, astfel încât să nu afecteze obiectivitatea profesională, echitatea în luarea deciziilor și respectarea intereselor asiguraților. Acordarea stimulentei se va face în baza unor criterii transparente, evitând orice formă de motivare care ar putea genera practici comerciale inadecvate sau riscuri de conformitate.

7.8. Decizia de acordare a componentei variabile a remunerației, inclusiv stabilirea plafonului maxim, este luată de Consiliul societății, în conformitate cu prezenta politică și în limita bugetului anual aprobat. Punerea în aplicare a acestei decizii, respectiv stabilirea remunerației variabile către angajați, se realizează de către organului executiv.

7.9. În absența unei prevederi exprese în contractul individual de muncă privind acordarea componentei variabile, aceasta nu reprezintă un drept garantat și poate fi oferită doar prin decizia Consiliului societății, în conformitate cu prevederile prezentei politici. Se consideră că există un drept contractual explicit atunci când în contract este inclusă o clauză care menționează în mod clar posibilitatea acordării unei remunerații variabile, inclusiv un plafon, procent sau condiții de performanță.

7.10. Angajaților societății le este interzis să accepte sau să primească onorarii, comisioane ori alte tipuri de beneficii, financiare sau nefinanciare, din partea terților – inclusiv intermediari, clienți ori furnizori – în legătură cu activitatea de vânzare a produselor de asigurare. Această interdicție are scopul de a preveni conflictele de interese și de a asigura respectarea principiului integrității în relația cu clienții.

7.11. Consultanții în vânzări, angajați ai societății, beneficiază de componenta variabilă sub formă de comision, calculat în funcție de volumul vânzărilor realizate și care nu poate fi mai mic decât nivelul salariului minim garantat.

7.12. Nivelul comisionului, criteriile de acordare și produsele de asigurare eligibile sunt stabilite de Directorul general al Societății.

7.13. Acordarea comisioanelor este condiționată de respectarea normelor interne, a cerințelor de conformitate și a regulilor de etică profesională.

7.14. În cazul constatării unor abateri disciplinare sau prejudicii aduse societății, Directorul general poate suspenda sau retrage comisionul aferent, cu respectarea prevederilor legale și contractuale aplicabile.

7.15. Comisioanele sunt supuse aceluiași reguli de transparență, evidență și control ca și celelalte forme de remunerare.

CAPITOLUL VIII

DEROGĂRI ÎN CIRCUMSTANȚE EXCEPȚIONALE

8.1. În cazuri strict determinate, societatea poate deroga temporar de la anumite prevederi ale prezentei politici, cu respectarea cumulativă a următoarelor condiții:

- derogarea servește intereselor legitime ale societății și contribuie la menținerea sustenabilității sau viabilității acesteia pe termen lung;
- există circumstanțe excepționale, neprevăzute și obiectiv justificate, care nu pot fi gestionate în mod rezonabil prin aplicarea regulilor generale de remunerare.

8.2. Prin derogare, în sensul prezentului capitol, se înțelege orice abatere temporară de la regulile privind:

- structura remunerației,
- plafonul maxim al componentei variabile,
- mecanismele de amânare, reținere, ajustare negativă sau recuperare („malus” și „clawback”), atunci când aplicarea strictă a acestora ar putea afecta stabilitatea financiară, solvabilitatea sau interesele strategice ale societății.

8.3. Derogarea poate fi aplicată doar în baza unei decizii motivate a Consiliului societății, care:

- identifică expres prevederile concrete ale politicii de la care se derogă;
- fundamentează necesitatea derogării printr-o analiză documentată;
- stabilește perioada de aplicare și, dacă este cazul, măsurile de compensare sau remediere.

8.4. Nu pot face obiectul niciunei derogări:

- principiile fundamentale ale politicii de remunerare, precum echitatea, independența funcțiilor de control, transparența și sustenabilitatea pe termen lung;
- interdicția de a recompensa performanța falsă, abaterile disciplinare sau prejudiciile cauzate societății.

8.5. Toate derogările acordate se evidențiază separat, se documentează corespunzător și se raportează în cadrul documentelor de guvernanță relevante. La solicitarea adunării generale a acționarilor sau a autorităților de supraveghere, informațiile privind derogările aplicate vor fi comunicate corespunzător.

CAPITOLUL IX

RAPORTUL DE REMUNERARE

9.1. Societatea întocmește anual raportul de remunerare în conformitate cu cerințele prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

9.2. Raportul este elaborat de Consiliul societății și prezentat, ca subiect distinct, în cadrul adunării generale anuale a acționarilor. Ulterior, acesta este publicat pe pagina web oficială a societății.

9.3. Raportul cuprinde informații privind remunerația totală, structura fixă și variabilă, criteriile de performanță aplicate, eventuale plăți compensatorii și alte elemente relevante, în conformitate cu lista detaliată stabilită de autoritate.

9.4. Societatea respectă, în elaborarea raportului, principiul transparenței echilibrate și ține cont de recomandările metodice privind publicarea informațiilor, evitând dezvăluirea datelor comerciale sensibile.

CAPITOLUL X**APROBAREA, ACTUALIZAREA ȘI COMUNICAREA POLITICII DE REMUNERARE**

10.1. Prezenta politică este aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor și se revizuieste cel puțin o dată la 4 ani sau ori de câte ori apar modificări legislative, organizaționale ori operaționale care justifică actualizarea acesteia.

10.2. La fiecare revizuire a politicii de remunerare, se întocmește un raport însoțitor care va cuprinde:

- descrierea modificărilor semnificative operate;
- justificarea modificărilor propuse și impactul estimat asupra guvernantei societății;
- modul în care au fost luate în considerare voturile și opiniile exprimate de acționari la ultima adunare generală;
- eventualele recomandări formulate de autoritatea de supraveghere sau de funcțiile de control intern.

10.3. Consiliul societății este responsabil de supravegherea implementării politicii de remunerare și revizuieste anual principiile generale ale acesteia.

10.4. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul este asistat, după caz, de comitetul de audit sau comitetul de remunerare (dacă este instituit).

10.5. Membrii Consiliului care sunt direct vizați de deciziile privind propria remunerație, au obligația de a se abține de la participarea la deliberări și la adoptarea deciziilor respective, în vederea evitării oricărui conflict de interese.

10.6. După aprobarea de către Adunarea Generală a Acționarilor, Politica de remunerare, împreună cu rezultatele votului, se publică în cel mai scurt termen pe pagina web oficială a societății, cu respectarea cerințelor de transparență prevăzute de cadrul normativ aplicabil.

10.7. Politica de Remunerare, cu modificările și completările ulterioare, este pusă la dispoziția angajaților prin plasarea acesteia în rețeaua internă a Societății.

10.8. Toți angajații vizați de prezenta politică, inclusiv persoanele cu funcții de răspundere și funcții-cheie, vor semna un formular de confirmare a luării la cunoștință.

10.9. La momentul angajării, noii angajați vor fi informați cu privire la conținutul politicii și vor semna confirmarea de înțelegere a prevederilor acesteia.

10.10. În cazul modificărilor esențiale, se vor organiza instruirii interne pentru a asigura aplicarea corectă și unitară a noilor prevederi.