



Politica de Remunerare a Persoanelor cu Funcție de Răspundere în cadrul unei Companii de Asigurări din Republica Moldova

I. SCOPUL POLITICII

Această politică are ca scop stabilirea unui cadru clar și coerent pentru remunerarea persoanelor cu funcții de răspundere în cadrul companiei de asigurări, astfel încât să se asigure:

- Atragerii și menținerii profesioniștilor;
- Motivarea performanței și creșterea productivității;
- Alinierea cu obiectivele strategice ale companiei;
- Suport pentru strategia de afaceri;
- Flexibilitate și adaptabilitate;
- Promovarea echității și transparenței;
- Respectarea reglementărilor legale și a standardelor de guvernanță.

II. PRINCIPII DE BAZĂ

- 2.1.** Principiu echității, potrivit căruia - remunerarea trebuie să reflecte responsabilitățile și contribuțiile individuale ale fiecărei persoane, asigurând echitate internă și externă. Remunerarea fiind determinată fără discriminare bazată pe gen, vârstă, rasă, religie sau alte criterii nejustificate.
- 2.2.** Principiu transparenței, potrivit căruia - procesul de stabilire a remunerației trebuie să fie transparent și comunicat clar tuturor părților interesate. Politica și procedurile de remunerare vor fi documentate și disponibile pentru cei vizați.
- 2.3.** Principiul de competitivitate, potrivit căruia - remunerarea trebuie să fie competitivă pentru a atrage și menține profesioniști de top din Republica Moldova. Urmând a fi efectuată o analiză periodică ale pieței de muncă pentru a asigura alinierea la standardele industriei la cerința de piață.
- 2.4.** Principiul de performanță, potrivit căruia - o componentă semnificativă a remunerării trebuie să fie legată de performanța individuală și a companiei, performanța va fi evaluată în mod obiectiv, bazat pe criterii clare și măsurabile.
- 2.5.** Principiul de conformitate, potrivit căruia – are drept scop respectarea legislației și reglementărilor locale privind remunerarea, inclusiv legislația fiscală și de muncă. Conformitatea cu normele și recomandările autorităților de reglementare din sectorul asigurărilor.

III. DOMENIUL DE APLICARE, CATEGORIILE DE PERSONALUL VIZAT

Această politică se aplică tuturor persoanelor cu funcție de răspundere din cadrul Companiei de Asigurări, inclusiv, dar fără a se limita la:

3.1. Membrii Consiliului Societății

- Persoanele care fac parte din consiliul de administrație al companiei, responsabile de supravegherea strategică și de guvernanța corporativă.
- Remunerare include indemnizații fixe pentru participarea la ședințe, precum și eventuale bonusuri bazate pe performanța companiei.

3.2. Organului Executiv

- Conducerea executivă, incluzând CEO, CFO și alți directori executivi, care sunt responsabili de implementarea strategiilor și de conducerea operațională a companiei.

- Remunerarea combină salariul de bază, bonusuri anuale de performanță și opțiuni de acțiuni sau alte forme de stimulări pe termen lung.

3.3. Membrii Comisiei de Cenzori

- Persoanele responsabile de auditul intern și de asigurarea conformității financiare și operaționale.
- Remunerarea include onorarii pentru serviciile prestate, care pot fi ajustate în funcție de complexitatea și volumul activităților de audit.

3.4. Membrii Comitetului de Audit

- Membrii care supraveghează procesele de audit intern și extern și asigură integritatea raportărilor financiare.
- Remunerarea poate include o combinație de indemnizații fixe și compensații variabile bazate pe realizările comitetului.

IV. STRUCTURA REMUNERĂRII

Remunerarea pentru persoanele cu funcții de răspundere este compusă din următoarele elemente:

4.1. Salariu de bază - este stabilit în funcție de responsabilitățile postului, experiența și competențele persoanei, urmând a fi supus revizuirii anual pentru a reflecta performanța individuală, inflația și condițiile pieței.

4.2. Bonusuri de performanță - sunt acordate pe baza realizării obiectivelor individuale și ale companiei. Criteriile de performanță includ obiective după cum urmează: financiare, operaționale și strategice.

a) Financiare: Creșterea profitabilității, veniturile din prime/vânzări.

b) Operaționale: Eficiența proceselor, satisfacția clienților.

c) Strategice: Realizarea obiectivelor pe termen lung.

4.3. Beneficii care includ pachete adiționale de compensare ce contribuie la bunăstarea angajaților.

4.4. Compensații pe termen lung - menite să alinieze interesele persoanelor cu funcții de răspundere cu cele ale companiei și ale acționarilor.

4.5. Pentru Membrii Consiliului Societății:

a) Indemnizații fixe pentru participarea la ședințele consiliului și pentru îndeplinirea responsabilităților.

b) Bonusuri anuale acordate în funcție de performanța generală a companiei și de contribuția la realizarea obiectivelor strategice și performanțe financiare.

c) Beneficii suplimentare non-monetare care sprijină bunăstarea membrilor consiliului (asigurări de sănătate și de viață, decontarea cheltuielilor de deplasare, acces la programe de formare și dezvoltare profesională).

d) Stimulare pe termen lung care încurajează implicarea pe termen lung și alinierea intereselor membrilor consiliului cu cele ale acționarilor.

4.6. Pentru Organul Executiv (CEO, CFO, etc.):

a) Salariu de bază care presupune remunerație de bază stabilită în funcție de responsabilitățile și competențele necesare pentru funcția ocupată, cu o revizuire periodică, de obicei anual, pe baza performanței și a condițiilor de piață.

b) Bonusuri de performanță acordate în funcție de atingerea obiectivelor de performanță individuale și ale companiei, pe segmentul de realizarea obiectivelor financiare și non-financiare, evaluarea performanței individuale.

c) Stimulare pe termen lung pentru a alinia interesele conducerii cu obiectivele strategice ale companiei.

d) Beneficii suplimentare non-monetare care completează pachetul de remunerare (asigurări de sănătate, decontarea cheltuielilor de deplasare, beneficii pentru familie).

e) Instruire și dezvoltare profesională precum participarea la cursuri, seminare, conferințe și programe de mentorat.

4.7. Pentru membrii Comisiei de Cenzori:

a) Onorarii pentru servicii prestate precum remunerație pentru activitățile de audit intern și supraveghere a conformității financiare, stabilite în funcție de complexitatea și volumul activităților de audit.

b) Bonusuri de performanță acordate pe baza realizării obiectivelor specifice de audit și conformitate. Criteriile de acordare fiind eficiența și eficacitatea auditului, identificarea și remedierea problemelor de conformitate.

c) Beneficii suplimentare non-monetare care sprijină activitatea membrilor comisiei de cenzori (Asigurări de sănătate, decontarea cheltuielilor de deplasare, acces la resurse pentru formare profesională).

d) Instruire și dezvoltare profesională care implică oportunități de dezvoltare continuă a competențelor profesionale precum participarea la cursuri de specializare, seminare și conferințe de audit și conformitate.

4.8. Pentru membrii comitetului de audit:

a) Indemnizații fixe pentru participarea la ședințele comitetului și pentru activitățile de supraveghere (indemnizații pentru participare la ședințe, indemnizații anuale).

b) Bonusuri anuale acordate în funcție de performanța comitetului de audit și de contribuția la îmbunătățirea proceselor interne precum eficiența supravegherii, identificarea și implementarea recomandărilor de audit.

c) Beneficii suplimentare non-monetare care sprijină activitatea membrilor comitetului de audit (Asigurări de sănătate, decontarea cheltuielilor de deplasare, acces la resurse pentru formare profesională).

d) Instruire și dezvoltare profesională, precum oportunități de dezvoltare continuă a competențelor profesionale, participarea la cursuri de specializare, seminare și conferințe de audit și conformitate.

4.9. Mecanismul cât și cuantumul remunerației persoanelor cu funcție de răspundere în cadrul societății urmează a fi stabilit de către Adunarea Generală a Acționarilor.

V. CRITERII DE EVALUARE A PERFORMANȚEI

Evaluarea performanței persoanelor cu funcții de răspundere este esențială pentru asigurarea unei guvernante eficiente și pentru atingerea obiectivelor strategice ale unei companii de asigurări în baza unor criterii clare, obiective și adaptate la rolul specific al fiecărui profesionist potrivit funcției deținute.

5.1. Pentru membrii Consiliului Societății:

a) Performanța Financiară a Companiei

➤ Creșterea veniturilor prin evaluarea procentuală a creșterii veniturilor anuale comparativ cu anul precedent;

➤ Profitabilitatea prin măsurarea marjei de profit operațional și net;

➤ Rentabilitatea capitalului;

➤ Raportul costuri/venituri prin analiza eficienței operaționale;

Metode de evaluare:

- raportarea financiară trimestriale și anuale,

- analiza comparativă cu alte companii din industrie.

b) Realizarea obiectivelor strategice

➤ Implementarea inițiativelor strategice, evaluarea succesului inițiativelor, cum ar fi lansarea de noi produse sau extinderea pe noi piețe.

➤ Progresul față de planul strategic, gradul de îndeplinire a obiectivelor stabilite în planul strategic pe termen mediu și lung.

Metode de evaluare:

- evaluări semestriale ale progresului.

- feedback-ul de la echipa executivă și de la părțile interesate.

c) Guvernanță corporativă și conformitate

➤ Eficiența politicilor de guvernanță, evaluarea implementării și respectării politicilor de guvernanță corporativă.

- Conformitatea cu reglementările, remarcate prin numărul și gravitatea problemelor de conformitate identificate și remediate.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de audit intern și extern.
- Evaluări periodice ale conformității.

d) Implicarea și participarea activă

- Participarea la ședințe și contribuția activă la ședințele consiliului.
- Calitatea contribuțiilor se remarcă prin evaluarea propunerilor și soluțiilor oferite în cadrul ședințelor.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de prezență și minutele ședințelor.
- Feedback-ul de la ceilalți membri ai consiliului.

5.2. Pentru Organul Executiv (CEO, CFO, etc.)

a) Realizarea obiectivelor financiare

- Coraportul dintre veniturilor totale și compararea cu obiectivele stabilite.
- Analiza profitului net în raport cu obiectivele și cu media în sectorul asigurărilor.
- Evaluarea marjelor de profit brut, operațional și net.
- Calcularea și compararea costurilor totale și a economiilor realizate în raport cu obiectivele stabilite.

Metode de evaluare:

- Rapoarte financiare trimestriale și anuale.
- Analize comparative în sectorul asigurărilor.

b) Eficiența operațională

- Îmbunătățirea proceselor, măsurarea eficienței și eficacității proceselor implementate.
- Reducerea costurilor, evaluarea economiilor realizate prin optimizarea proceselor.
- Analiza utilizării eficiente a resurselor umane și materiale.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de performanță operațională.
- Analize de cost-beneficiu.

c) Dezvoltarea și implementarea strategiilor

- Lansarea de noi produse, evaluarea succesului noilor produse lansate pe piață.
- Extinderea pe noi piețe: Analiza succesului expansiunilor geografice sau de piață.
- Introducerea inițiativelor de inovare și impactul acestora asupra competitivității companiei.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de progres strategic.
- Evaluări semestriale și anuale ale inițiativelor strategice.

d) Leadership și managementul echipei

- Satisfacția angajaților, starea de satisfacție angajaților prin sondaje și feedback.
- Rata de retenție a angajaților cheie.
- Dezvoltarea echipei, evaluarea investițiilor în dezvoltarea profesională a echipei și impactul asupra performanței.

Metode de evaluare:

- Sondaje de satisfacție a angajaților.
- Evaluări de performanță ale subordonaților direcți.

5.3. Membrii Comisiei de Cenzori:

a) calitatea auditului intern

- Eficiența auditului, evaluarea numărului și gravității neconformităților identificate.
- Implementarea recomandărilor, analiza gradului de implementare a recomandărilor de audit.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de audit intern și extern.
- Feedback-ul managementului asupra recomandărilor implementate.

b) Conformitatea și reglementările

➤ Respectarea reglementărilor, evaluarea conformității cu reglementările legale și standardele în domeniul.

➤ Analiza neconformităților identificate și remediate.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de conformitate.
- Evaluări periodice ale conformității.

c) Eficiența procedurilor de control intern

➤ Îmbunătățirea controalelor, evaluarea eficienței controalelor interne și a impactului acestora asupra gestionării riscurilor.

➤ Analiza reducerii riscurilor identificate prin proceduri de control intern.

Metode de evaluare:

- Evaluări ale procedurilor de control intern.
- Feedback-ul de la management și audituri externe.

5.4. Pentru membrii Comitetului de Audit

a) Supravegherea proceselor de audit

➤ Calitatea rapoartelor de audit, evaluarea rapoartelor de audit intern și extern.

➤ Analiza gradului de implementare a recomandărilor și a îmbunătățirilor propuse.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de audit și feedback-ul auditorilor.
- Evaluări semestriale și anuale ale proceselor de audit.

b) Evaluarea riscurilor și controlului intern

➤ Identificarea riscurilor, evaluarea numărului și gravității riscurilor identificate.

➤ Gestionarea riscurilor, analiza eficienței măsurilor de gestionare a riscurilor.

Metode de evaluare:

- Rapoarte de evaluare a riscurilor.
- Feedback-ul de la management și audituri externe.

c) Contribuția la guvernanța corporativă

➤ Implementarea bunelor practici, evaluarea respectării standardelor de guvernanță corporativă.

➤ Analiza calității și transparenței raportărilor financiare.

Metode de evaluare:

- Evaluări periodice ale guvernanței corporative.
- Feedback-ul de la acționari și alte părți interesate.

d) Participarea și implicarea activă

➤ Prezența și contribuția activă la ședințele comitetului.

➤ Evaluarea propunerilor și soluțiilor oferite în cadrul ședințelor.

Metode de Măsurare:

- Rapoarte de prezență și minutele ședințelor.
- Feedback-ul de la ceilalți membri ai comitetului.

VI. CONFIDENȚIALITATE

6.1. Informațiile privind remunerația individuală sunt confidențiale și vor fi tratate ca atare.

6.2. Divulgarea informațiilor doar conform cerințelor legale.

6.3. Datele privind salariile și bonusurile individuale vor fi accesibile doar Adunării Generale, Consiliului Societății și autorităților de reglementare, dacă este cazul.

VII. APLICABILITATEA ȘI REVIZUIREA POLITICII

7.1. Această politică intră în vigoare de la data aprobării de către Adunarea Generală a Acționarilor.

7.2. Politica va fi revizuită periodic pentru a se asigura relevanța și alinierea cu obiectivele organizației și practicile din domeniu.

7.3. Politica va fi revizuită cel puțin o dată la doi ani pentru a reflecta schimbările din piață și reglementările noi.