

Raport Anual de Remunerare
a persoanelor cu funcție de conducere, funcții-cheie și personalului al
CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. pentru anul 2025

Introducere

CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. (în continuare „Societatea” sau „Asigurătorul”) este constituită sub forma juridică de societate pe acțiuni și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr. 1134 din 02.04.1997 privind societățile pe acțiuni, Legii nr. 92 din 07.04.2022 privind activitatea de asigurare și reasigurare, Codului muncii al Republicii Moldova, Statutului Societății, precum și ale altor acte normative aplicabile, inclusiv reglementările emise de Banca Națională a Moldovei.

Societatea are sediul în Republica Moldova, mun. Chișinău, bd. Moscova, nr. 15/7, este înregistrată în Registrul de Stat al persoanelor juridice la data de 23.07.2001, cu numărul de identificare de stat și cod fiscal 1002600020908. Activitatea principală a Societății constă în desfășurarea activității de asigurări generale, în baza Licenței de activitate seria CNPF nr. 000897 din 29.03.2011, eliberată pentru un termen nelimitat.

În conformitate cu cadrul legal aplicabil și cu Politica de remunerare aprobată de Consiliul de Supraveghere prin Procesul-verbal nr. 26 din 24 martie 2023, Societatea întocmește anual un Raport de remunerare, care oferă o imagine consolidată, clară și transparentă asupra tuturor formelor de remunerație și beneficii, indiferent de natura acestora, acordate sau datorate în ultimul exercițiu financiar.

Raportul acoperă, în mod individual și agregat, membrii organelor de conducere, persoanele care dețin funcții-cheie – inclusiv cele nou-angajate sau ale căror raporturi juridice au încetat în perioada de referință – precum și ansamblul salarițiilor Societății, în măsura în care informația este relevantă pentru evaluarea coerenței sistemului de remunerare.

Raportul de remunerare este aprobat de Consiliul de Supraveghere și publicat pe pagina web oficială a Societății www.donaris.md, unde rămâne la dispoziția publicului pentru o perioadă de 10 ani de la data publicării, în conformitate cu cerințele de transparență și guvernare corporativă.

Principalele obiective ale prezentului Raport sunt:

- asigurarea transparenței privind remunerațiile acordate membrilor organelor de conducere și persoanelor cu funcții-cheie;
- informarea acționarilor și a autorităților de supraveghere cu privire la modul de aplicare a politicii de remunerare;

- evaluarea coerenței dintre politica de remunerare, performanța Societății și profilul său de risc;
- documentarea deciziilor privind remunerarea și susținerea unui cadru solid de guvernare corporativă;
- respectarea cerințelor legale și prudențiale aplicabile activității de asigurare.

Prezentul Raport include informații privind remunerația aferentă exercițiului financiar 2025, cu referire la:

1. cadrul normativ aferent Politicii de remunerare;
2. structura remunerației totale pe componente și proporțiile relative ale remunerației fixe și variabile;
3. evoluția remunerației, performanței Societății și a remunerației medii a angajaților care nu dețin funcții de răspundere, pentru ultimii cinci ani;
4. eventuale remunerații primite de la entități care aparțin aceluiași grup sau sunt afiliate Societății;
5. informații privind acțiuni sau alte valori mobiliare acordate;
6. utilizarea mecanismelor de remunerare variabilă;
7. eventuale abateri de la Politica de remunerare;
8. concluzii.

1. Cadrul normativ aferent Politicii de Remunerare

Societatea urmărește dezvoltarea și menținerea unui sistem de remunerare eficient, echitabil și sustenabil, destinat atragerii, menținerii și motivării membrilor organelor de conducere, titularilor funcțiilor-cheie și a celorlalți salariați.

Sistemul de remunerare este conceput astfel încât:

- să fie aliniat strategiei de afaceri și strategiei de risc ale Societății;
- să fie armonizat cu cultura organizațională, valorile corporative și principiile Grupului Vienna Insurance Group;
- să susțină interesele pe termen lung ale acționarilor;
- să prevină conflictele de interese;
- să nu încurajeze asumarea unor riscuri excesive;
- să contribuie la menținerea unei baze adecvate de capital și a unei poziții prudente de solvabilitate.

Politica de Remunerare este elaborată și aplicată în conformitate cu legislația națională, cu cerințele prudențiale aplicabile sectorului de asigurări și cu standardele Grupului VIG, respectând principiul proporționalității, în funcție de natura, amploarea și complexitatea activității Societății.

Cadrul normativ intern aferent remunerării este constituit din următoarele acte și reglementări aprobate de organele competente ale Societății:

- a) Statutul Societății;
- b) Regulamentul Consiliului de Supraveghere;
- c) Regulamentul Consiliului de Administrație;
- d) Codul de Governanta Corporativa;
- e) Politicile și regulamentele aferente funcțiilor-cheie (managementul riscurilor, conformitate, audit intern, actuarial etc.);
- f) Politica în domeniul managementului resurselor umane;
- g) Politica de Remunerare;
- h) alte proceduri și reglementări interne relevante pentru stabilirea și aplicarea sistemului de remunerare.

Aplicarea acestor acte normative asigură coerența, transparența și controlul adecvat al practicilor de remunerare la nivelul Societății.

2. Remunerația totală achitată pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile

Sistemul de remunerare aplicat în anul 2025 a fost structurat pe două componente principale: remunerație fixă și remunerație variabilă, în conformitate cu Politica de Remunerare a Societății și cu principiile de guvernanta și prudențialitate aplicabile sectorului de asigurări.

Remunerația fixă reprezintă componenta principală a pachetului salarial și este stabilită în funcție de:

- responsabilitățile și complexitatea funcției;
- nivelul de competență și experiența profesională;
- poziționarea funcției în structura organizațională;
- condițiile pieței muncii.

Aceasta asigură un venit stabil și predictibil, fiind suficient de consistentă pentru a evita dependența excesivă de componenta variabilă.

Remunerația variabilă este acordată în funcție de performanță și este corelată cu îndeplinirea obiectivelor individuale, performanța unității organizaționale și performanța generală a Societății. Stabilirea și acordarea acesteia țin cont de criterii financiare și non-financiare, inclusiv de respectarea cadrului de management al riscurilor și de conformitate.

Pentru a susține sustenabilitatea financiară și stabilitatea pe termen lung, raportul dintre componenta fixă și cea variabilă este monitorizat permanent. Structura remunerației este concepută astfel încât:

- să nu încurajeze asumarea unor riscuri excesive;

- să fie compatibilă cu strategia de risc și cu profilul de risc al Societății;
- să permită reducerea sau anularea componentei variabile în situații de performanță nesatisfăcătoare sau deteriorare a indicatorilor financiari și prudențiali.

Societatea își rezervă dreptul de a ajusta, reduce sau de a nu acorda remunerația variabilă în cazul în care rezultatele obținute nu sunt sustenabile sau dacă acordarea acestora ar afecta poziția de solvabilitate.

Bugetul total aferent politicii de remunerare este aprobat anual de organele competente, în corelare cu situația financiară, planul de afaceri și obiectivele strategice aprobate.

În anul 2025, remunerația totală achitată membrilor organelor de conducere, titularilor funcțiilor-cheie și personalului relevant a fost structurată preponderent pe componenta fixă, menținând un echilibru prudent între stabilitate și stimularea performanței.

Informațiile cantitative agregate privind remunerația totală, inclusiv proporțiile relative ale remunerației fixe și variabile, sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tip de Remunerație		Organul de conducere cu funcția de supraveghere, mii MDL	Organul de conducere cu funcția executivă și personal cu funcții cheie, mii MDL
Remunerația fixă totală (mii MDL)		2,671	1,999
Remunerația variabilă totală (mii MDL)		2,932	1,231
Proporția parte (%)	Fixă	62	65
	Variabilă	38	35
Total remunerație		5,603	3,230

3. Evoluția remunerației, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților Companiei de Asigurări „Donaris Vienna Insurance Group” S.A., care nu sunt persoane cu funcții de răspundere în ultimii 5 ani de activitate.

Prezenta secțiune oferă o analiză comparativă a evoluției remunerației în perioada 2021–2025, corelată cu performanța financiară și operațională a Societății, precum și cu dinamica remunerației medii a angajaților care nu dețin funcții de răspundere.

Analiza are drept obiectiv evaluarea coerenței dintre politicile de remunerare aplicate și rezultatele obținute de Societate, din perspectiva sustenabilității financiare, a stabilității operaționale și a echilibrului intern între diferite categorii de personal.

În perioada analizată, evoluția remunerației totale a reflectat:

- adaptarea la condițiile pieței muncii și la contextul macroeconomic;

- creșterea gradului de complexitate a activității;
- ajustările determinate de inflație și dinamica costurilor salariale;
- necesitatea menținerii competitivității în atragerea și retenția personalului calificat.

Remunerația medie a angajaților care nu dețin funcții de răspundere a evoluat într-un ritm proporțional cu dezvoltarea activității Societății și cu capacitatea financiară a acesteia. Ajustările salariale realizate în perioada analizată au avut la bază criterii obiective, inclusiv performanța individuală, nivelul de responsabilitate și condițiile pieței muncii.

În același interval, performanța generală a Societății reflectată prin indicatori financiari, nivelul capitalului eligibil și menținerea unei rate adecvate de solvabilitate a constituit un element esențial în fundamentarea deciziilor privind politica de remunerare.

Analiza comparativă nu indică existența unor creșteri disproporționate ale remunerației în raport cu evoluția performanței financiare. Structura remunerării a rămas echilibrată, iar componenta variabilă a fost ajustată în funcție de rezultatele obținute și de contextul prudential.

În ansamblu, evoluția remunerației în perioada 2021–2025 demonstrează o abordare prudentă și sustenabilă, în care politica de remunerare a fost aplicată în mod consecvent, fără a genera stimulente pentru asumarea unor riscuri excesive și fără a afecta stabilitatea financiară a Societății.

	2021	2022	2023	2024	2025
Personalul companiei (număr persoane)	107	111	116	121	120
Cheltuieli efectiv cu remunerarea muncii a personalului companiei (brut, MDL)	14 323 983	15 056 837	16 485 925	24 258 477	23 823 025
Remunerația medie anuală a angajaților companiei (brut, MDL)	133 869	135 647	142 120	200 483	198 525
Prime brute subscrise (MDL)	229 282 261	318 695 618	361 083 711	406 774 089	416 282 814
Profitul net al companiei (MDL)	11 120 384	14 083 555	33 719 916	26 509 957	2 149 532

4. Remunerații primite de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea.

În exercițiul financiar 2025, membrii organelor de conducere, titularii funcțiilor-cheie și ceilalți angajați ai CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. nu au beneficiat de remunerații, beneficii financiare sau alte avantaje patrimoniale acordate direct sau indirect de către entități care aparțin Grupului Vienna Insurance Group sau de către alte entități afiliate Societății.

Toate remunerațiile aferente activității desfășurate în cadrul Societății au fost acordate exclusiv de CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A., în conformitate cu contractele individuale de muncă și cu Politica de Remunerare aplicabilă.

Nu au fost identificate situații de dublă remunerare, compensare indirectă sau aranjamente care ar putea genera conflicte de interese din perspectiva guvernancei remunerării.

5. Acțiuni și alte valori mobiliare

În perioada de raportare aferentă exercițiului financiar 2025, CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. nu a acordat acțiuni, opțiuni pe acțiuni, valori mobiliare sau alte instrumente financiare ca formă de remunerare membrilor organelor de conducere, titularilor funcțiilor-cheie sau altor angajați ai Societății.

Politica de Remunerare a Societății nu prevede utilizarea unor mecanisme de remunerare bazate pe instrumente financiare.

Remunerarea a fost realizată exclusiv prin componente fixe și, după caz, variabile, în conformitate cu Politica de Remunerare și cadrul legal aplicabil.

6. Utilizarea posibilității remunerații variabile

Componenta de remunerare variabilă este concepută ca un instrument de stimulare a performanței individuale și organizaționale, fiind corelată cu îndeplinirea obiectivelor stabilite și cu rezultatele sustenabile ale Societății.

Acordarea remunerației variabile este condiționată de:

- evaluarea performanței individuale și a contribuției la realizarea obiectivelor strategice;
- respectarea cadrului de management al riscurilor și a cerințelor de conformitate;
- menținerea unei poziții financiare solide și a unei rate adecvate de solvabilitate;
- sustenabilitatea rezultatelor obținute.

Societatea aplică o abordare prudentă în utilizarea componentei variabile, aceasta fiind menținută la un nivel moderat în raport cu remunerația fixă și supusă unor mecanisme interne de aprobare și control.

În anul 2025:

- membrii Consiliului de Supraveghere nu au beneficiat de remunerație variabilă, în conformitate cu Politica de Remunerare;
- pentru celelalte categorii relevante, componenta variabilă, acolo unde a fost aplicabilă, a fost acordată în limitele cadrului intern și în concordanță cu principiile prudentiale.

Societatea își rezervă dreptul de a reduce, amâna sau anula remunerația variabilă în situații de performanță nesatisfăcătoare sau deteriorare a indicatorilor financiari și de risc.

7. Abateri de la Politica de Remunerare

Pe parcursul exercițiului financiar 2025, CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. nu a înregistrat derogări, excepții sau abateri de la prevederile Politicii de Remunerare aprobate de Consiliul de Supraveghere.

Aplicarea politicii a fost realizată în mod consecvent și uniform pentru toate categoriile de personal vizate, cu respectarea cadrului legal, a reglementărilor interne și a principiilor de guvernanță corporativă.

Nu au fost identificate situații care să necesite aplicarea unor măsuri excepționale, ajustări individuale în afara cadrului aprobat sau decizii care să contravină principiilor privind prudențialitatea, prevenirea conflictelor de interese și alinierea la profilul de risc al Societății.

În consecință, sistemul de remunerare aplicat în anul 2025 este considerat conform cu Politica de Remunerare și cu cerințele normative aplicabile.

8. Concluzii

În baza informațiilor prezentate în cadrul prezentului Raport anual de remunerare, Consiliul de Supraveghere confirmă că, în exercițiul financiar 2025, sistemul de remunerare aplicat în cadrul CA „Donaris Vienna Insurance Group” S.A. a fost implementat în conformitate cu Politica de Remunerare aprobată și cu cerințele cadrului legal și prudențial aplicabil. Structura remunerației a fost aliniată strategiei de afaceri și profilului de risc al Societății, contribuind la susținerea unei dezvoltări sustenabile și la menținerea unei poziții financiare solide.

Mecanismele de stabilire și monitorizare a componentei fixe și, după caz, a celei variabile au fost aplicate în mod consecvent și proporțional, fără a genera stimulente pentru asumarea unor riscuri excesive și fără a afecta stabilitatea financiară sau nivelul adecvat al solvabilității. În același timp, sistemul de remunerare a susținut atragerea, menținerea și motivarea personalului calificat, în concordanță cu obiectivele strategice ale Societății și cu interesele pe termen lung ale acționarilor.

Consiliul de Supraveghere apreciază că practicile de remunerare aplicate în anul 2025 reflectă un cadru de guvernanță responsabil, transparent și coerent, adecvat naturii, amplitudinii și complexității activității desfășurate de Societate.