

BANCA NAȚIONALĂ A MOLDOVEI
COMITETUL EXECUTIV

HOTĂRÂREA nr.
din _____ 2025

**„Pentru modificarea Regulamentului privind cadrul de administrare a activității
băncilor, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv al Băncii Naționale a Moldovei
nr.322/2018”**

În temeiul art.38 alin.(1), art.41 alin.(3), art.43 alin.(1), (3), (10), art.44 alin.(5) și art.84 alin.(1) din Legea nr.202/2017 privind activitatea băncilor (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.434-439, art.727) Comitetul executiv al Băncii Naționale a Moldovei

HOTĂRĂȘTE:

1. Regulamentul privind cadrul de administrare a activității băncilor, aprobat prin Hotărârea Comitetului executiv al Băncii Naționale a Moldovei (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr.1-5, art.56), înregistrat la Ministerul Justiției al Republicii Moldova la 28 decembrie 2018 cu nr. 1400 se modifică după cum urmează:

1.1 Pe tot parcursul regulamentului, cuvintele „societate de audit”, la orice formă gramaticală, se substituie cu cuvintele „entitate de audit” la forma gramaticală corespunzătoare;

1.2 Punctul 4, conform ordinii alfabetică, se completează cu următoarele noțiuni:

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;

politică de remunerare neutră din punctul de vedere al genului - politică de remunerare bazată pe principiul egalității de tratament, respectiv remunerație egală pentru membrii personalului de gen masculin și membrii personalului de gen feminin, pentru prestarea aceleiași munci sau a unei munci de valoare egală;

proveniență geografică - regiunea în care o persoană s-a format din punct de vedere cultural, educațional sau al experienței profesionale;

risc de finanțare - riscul ca banca să nu dispună de surse stabile de finanțare pe termen mediu și lung, ceea ce duce la riscul existent sau potențial ca banca să nu poată îndeplini, sau să îndeplinească la costuri de finanțare inacceptabile, obligațiile sale financiare, pe măsură ce acestea devin scadente pe termen mediu și lung;

risc semnificativ - risc cu impact însemnat asupra situației financiare și/sau reputaționale a unei bănci;

1.3 Se completează cu punctul 8⁴ cu următorul cuprins:

„**8⁴**. Fiecare membru al organului de conducere trebuie să aloce timp suficient pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin. Pentru evaluarea timpului suficient alocat de membrul organului de conducere băncile vor ține cont cel puțin de următoarele:

1) numărul de funcții deținute concomitent în cadrul unei bănci și/sau unei alte entități de către acel membru, cu luarea în considerare a posibilelor suprapuneri, atunci când funcțiile sunt deținute în conformitate cu art. 43 alin.(13) din Legea nr.202/2017, inclusiv atunci când membrul organului de conducere acționează în numele unei persoane juridice sau ca membru supleant al unui membru titular al organului de conducere;

- 2) mărimea, natura, extinderea și complexitatea activităților entității la care membrul organului de conducere deține un mandat și, în mod particular, dacă entitatea este din afara țării;
- 3) prezența în țară a membrului și timpul de deplasare necesar pentru îndeplinirea sarcinilor membrului organului de conducere;
- 4) numărul de ședințe programate pentru organul de conducere;
- 5) funcțiile deținute concomitent de membrul organului de conducere în cadrul organizațiilor sau entităților care nu urmăresc, în mod predominant, obiective comerciale;
- 6) orice ședințe necesar a fi organizate, în special, cu autorități competente sau cu alte părți interesate în afara programului oficial de ședințe al organului de conducere;
- 7) natura funcției pe care o ocupă membrul organului de conducere și responsabilitățile aferente, inclusiv atribuții specifice precum cea de director general sau președinte ori membru al unui comitet, precum și necesitatea participării acestuia la ședințe în cadrul entităților menționate la subpunctul 1) și în cadrul băncilor;
- 8) alte activități externe de natură profesională sau cu caracter politic, precum și orice alte funcții și activități relevante ale membrului organului de conducere, atât în cadrul, cât și în afara sectorului financiar, atât în interiorul, cât și în afara Republicii Moldova;
- 9) timpul necesar a fi alocat pentru inițiere și formare;
- 10) impactul oricăror absențe pe termen lung ale membrului;
- 11) orice alte atribuții relevante ale membrului pe care banca le consideră a fi necesar să fie luate în considerare la evaluarea alocării unui timp suficient de către un membru al organului de conducere;
- 12) capacitatea de a-și îndeplini sarcinile în perioade cu activitate deosebit de intensă, cum ar fi în caz de reorganizare, restructurare, schimbare a sediului, achiziție, preluare sau o situație de criză, ori ca urmare a unei dificultăți majore legate de una sau mai multe dintre operațiunile sale, ținând cont de faptul că, în astfel de perioade, este posibil să fie necesar un nivel mai mare de dedicare a timpului decât în perioadele obișnuite.”;

1.4 La punctul 11:

1.4.1 subpunctul 5) cu următorul cuprins:

” 5) supravegherea și asigurarea faptului că funcțiile de control intern, pot acționa în mod independent, și indiferent de responsabilitățile privind liniile de raportare, pot să aducă în discuție problemele și să avertizeze în mod direct consiliul, în special atunci când există evoluții adverse a riscurilor care afectează sau pot afecta banca;”

1.4.2 se completează cu subpunctele 9) - 12) cu următorul cuprins:

„9) aprobarea și supravegherea implementării politicii de promovare a diversității în cadrul organului de conducere;

10) aprobarea și supravegherea implementării politicii de inițiere și de formare;

11) supravegherea și monitorizarea procesului decizional și al acțiunilor organului executiv, astfel încât să asigure o supraveghere eficace a acestuia, inclusiv monitorizarea și examinarea performanței sale individuale și colective;

12) monitorizarea în mod constant a aplicării culturii băncii privind riscurile.”;

1.5 La punctul 30, cuvintele „comunicată în scris” se substituie cu cuvântul „notificată”;

1.6 Punctul 31, subpunctul 2) cu următorul cuprins:

„2) să primească rapoarte periodice și informații în caz de necesitate, comunicări și opinii de la șefii funcțiilor de control intern cu privire la profilul de risc actual al băncii, cultura privind riscul și limitele de risc ale băncii, precum și la orice încălcări grave în domeniul combaterii spălării banilor și finanțării terorismului, însoțite de informații detaliate și recomandări pentru măsurile de remediere luate, care necesită a fi luate sau sugerate a fi luate cu privire la acestea în vederea realizării responsabilităților atribuite;”

1.7 Se completează cu punctul 32¹ cu următorul cuprins:

„32¹. Banca trebuie să aibă în vedere rotația ocazională a președinților și a membrilor comitetelor, în funcție de experiența, cunoștințele și competențele necesare în cadrul comitetelor specializate, atât la nivel individual cât și la nivel colectiv.”;

1.8 Se completează cu punctul 34¹ cu următorul cuprins:
 „34¹. Membrii comitetelor trebuie să participe la discuții deschise și critice în cadrul cărora opiniile divergente să fie discutate într-o manieră constructivă.”;

1.9 La punctul 35 textul „țara din origine,” se substituie cu textul „țara de origine,”;

1.10 La punctul 38 subpunctul 2) cuvântul „transmite” se substituie cu cuvântul „prezintă”;

1.11 Punctul 42 cu următorul cuprins:
 „42. Comitetul de administrare a riscurilor are accesul corespunzător la toate informațiile relevante și datele necesare pentru a-și îndeplini atribuțiile, inclusiv la informații și date de la funcții de control și alte funcții relevante (de exemplu, funcția juridică, financiară, de resurse umane, IT, de audit intern, de administrare a riscurilor, de conformitate, inclusiv informații privind respectarea cerințelor în materie de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului și informații agregate referitoare la rapoartele privind tranzacțiile suspecte și factorii de risc asociați spălării banilor și finanțării terorismului).”;

1.12 Se completează cu punctul 42¹ cu următorul cuprins:
 „42¹. Comitetul de administrare a riscurilor, după caz, trebuie să asigure implicarea corespunzătoare a funcțiilor de control intern și a altor funcții relevante (de resurse umane, juridică, financiară) în domeniile lor specifice de expertiză și/sau să solicite consultanță de specialitate externă.”;

1.13 La punctul 43 se completează cu subpunctele 7) și 8) cu următorul cuprins:
 „7) să informeze și să sprijine consiliu băncii cu privire la monitorizarea apetitului la risc și a strategiei privind administrarea riscurilor, la care este sau ar putea fi expusă banca, ținând cont de toate tipurile de riscuri, pentru a asigura conformitatea acestora cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative ale băncii;
 8) să asiste consiliu băncii în monitorizarea procesului de implementare a strategiei privind administrarea riscurilor și a limitelor de risc stabilite.”;

1.14 Punctul 44, după cuvintele „strategiei de risc a băncii” se completează cu textul „, inclusiv să comunice în mod periodic cu funcțiile de control intern, în special cu funcția de administrare a riscurilor.”;

1.15 Se completează cu punctul 44¹ cu următorul cuprins:
 „44¹. Președintele comitetului de administrare a riscurilor trebuie să fie un membru independent. Președintele comitetului de administrare a riscurilor nu trebuie să fie nici președintele consiliului băncii, nici președintele vreunui alt comitet.”;

1.16 Se completează cu punctul 47¹ cu următorul cuprins:
 „47¹. În cazul în care nu a fost înființat un comitet de numire, se aplică prevederile pct. 23, iar evaluarea menționată la pct. 47 sbp. 4) și 5) se va realiza cel puțin o dată la 2 ani.”

1.17 La punctul 61 cuvintele „sau coordonator” se exclud;

1.18 Se completează cu punctele 74¹ și 74² cu următorul cuprins:
 „74¹. Banca trebuie să se asigure că nu se face discriminare între membrii personalului după orice criteriu, inclusiv pe criterii de gen, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale.
 74². Banca trebuie să dispună de politici care să faciliteze reintegrarea personalului după concediul de maternitate, paternitate sau pentru îngrijirea copilului.”;

1.19 La punctul 76:
 1.18.1 subpunctul 2), după cuvântul „cultură” se completează cu cuvântul „solidă”;

1.18.2 subpunctul 3), după textul „de spălare a banilor” se completează cu cuvintele „și finanțare a terorismului”;

1.18.3 subpunctul 4) după cuvântul „cu onestitate și” se completează cu cuvântul „integritate și”;

1.20 Se completează cu punctele 87¹ și 87² cu următorul cuprins:
 „87¹. Politica trebuie să vizeze identificarea conflictelor de interese ale personalului, inclusiv interesele celor mai apropiați membri ai familiei acestora. Banca trebuie să ia în considerare faptul

că ar putea să apară conflicte de interese nu doar ca urmare a relațiilor personale sau profesionale actuale, ci și ca urmare a relațiilor personale sau profesionale din trecut.

87². Banca, în cazul conflictelor de interese care pot rezulta din relațiile anterioare, trebuie să stabilească un termen adecvat în care personalul să raporteze astfel de conflicte de interese, ținând cont de faptul că acestea pot avea în continuare un impact asupra comportamentului și participării personalului la luarea deciziilor. ”

1.21 Punctul 96 se completează cu subpunctul 6) cu următorul cuprins:

„6) stabilirea responsabilității membrilor organului de conducere de a se abține de la vot în orice chestiune în care un membru are sau poate avea un conflict de interese sau în care obiectivitatea sau capacitatea membrului de a-și îndeplini în mod corespunzător atribuțiile față de bancă ar putea fi alt fel compromisă.”;

1.22 Se completează cu punctul 110¹ cu următorul cuprins:

„**110¹.** 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.”

1.23 Se completează cu punctele 111¹-111³ cu următorul cuprins:

„**111¹.** Politica privind numirea membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie, pe lângă cerințele indicate la pct.111, trebuie să conțină și un plan de succedare a membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții-cheie.

111². Organul de conducere al băncii, atunci când stabilește un plan 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.

111³. Planificarea succedării trebuie să conțină planurile, politicile și procesele 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 obiectivele și țintele definite în politica de promovare a diversității. ”;

1.24 Titlul III se completează cu Capitolul II¹ și Capitolul II² cu următorul cuprins:

„Capitolul II¹

POLITICA DE PROMOVARE A DIVERSITĂȚII ÎN CADRUL ORGANULUI DE CONDUCERE

111⁴. Banca trebuie să dispună și să pună în aplicare o politică de promovare a diversității în cadrul organului de conducere pentru a promova formarea unei baze diversificate de membri, atât din punct de vedere a competențelor, calităților, cât și de gen. Aceasta trebuie să aibă ca obiectiv utilizarea unei serii ample de calități și competențe la numirea/alegerea membrilor organului de conducere pentru a obține o varietate de opinii și de experiențe și pentru a facilita exprimarea unor opinii independente și derularea unui proces de decizie solid în cadrul organului de conducere.

111⁵. Banca trebuie să asigure respectarea principiului de oportunități egale la selectarea membrilor organului de conducere.

111⁶. Pentru a facilita constituirea unei baze diversificate de candidați pentru funcțiile organului de conducere, banca trebuie să dispună de o politică de promovare a diversității pentru angajați care trebuie să conțină, inclusiv aspecte legate de planificarea carierei și măsuri de asigurare a egalității de tratament, precum și oportunități pentru angajații de diferite genuri.

111⁷. Politica de promovare a diversității trebuie să facă referire, cel puțin, la următoarele aspecte legate de diversitate: contextul educațional și cel profesional, gen, vârstă și proveniența geografică.

111⁸. Politica de promovare a diversității poate include reprezentarea angajaților în cadrul organului de conducere pentru a adăuga cunoștințele și experiența practică acumulată în activitatea curentă a băncii.

Capitolul II²

POLITICA DE ÎNȚIERE ȘI DE FORMARE A MEMBRILOR ORGANULUI DE CONDUCERE

111⁹. Banca trebuie să realizeze inițierea membrilor organului de conducere în scopul asigurării unei înțelegeri clare din partea acestora a legislației, reglementărilor și prevederilor administrative, a structurii, modelului de afaceri, profilului de risc și a cadrului de administrare a activității băncii, precum și a rolului fiecărui membru al organului de conducere în cadrul acestora.

111¹⁰. Banca trebuie să realizeze formarea membrilor organului de conducere prin punerea la dispoziția acestora a unor programe de formare relevante cu caracter general și, după caz, adaptate în mod corespunzător, la nivel individual. Formarea trebuie să promoveze și conștientizarea acestora cu privire la beneficiile diversității la nivelul organului de conducere și în cadrul băncii.

111¹¹. Banca trebuie să dispună de politici și proceduri privind inițierea și formarea membrilor organului de conducere. Politica de inițiere și formare trebuie aprobată de către consiliul băncii.

111¹². Banca trebuie să aloce suficiente resurse pentru realizarea programului de inițiere și formare a membrilor organului de conducere atât la nivel individual cât și la nivel colectiv. Aceste resurse trebuie să asigure ca membrul organului de conducere să fie adecvat pentru rolul său și să respecte cerințele prevăzute în Regulamentul nr.292/2018.

111¹³. Persoana preconizată pentru a fi propusă ca membru al organului de conducere trebuie să parcurgă un program de inițiere. Programul de inițiere trebuie realizat până la înaintarea persoanei spre aprobare la Banca Națională a Moldovei în contextul art.43 alin.(5) din Legea nr.202/2017.

111¹⁴. Membrii organului de conducere trebuie să își mențină și să aprofundeze cunoștințele și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea responsabilităților lor.

111¹⁵. Fiecare membru al organului de conducere trebuie să treacă, anual, printr-un program de formare externă cu o durată minimă de 60 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.

111¹⁶. Politicile și procedurile privind inițierea și formarea membrilor organului de conducere fac parte din politica de numire și trebuie să stabilească cel puțin:

- 1) obiectivele de inițiere și formare pentru organul de conducere, separat, pentru membrii organului executiv și membrii consiliului băncii. Aici trebuie incluse, obiectivele de inițiere și formare pentru funcții care implică anumite specificități în raport cu responsabilitățile particulare ale membrilor organului de conducere și cu implicarea în cadrul comitetelor;
- 2) responsabilitățile pentru elaborarea unui program detaliat de inițiere, după caz, de formare;
- 3) resursele financiare 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;
- 4) un proces clar, în care orice membru al organului de conducere poate solicita formarea.

111¹⁷. În elaborarea politicii de inițiere și formare, organul de conducere sau comitetul de numire, dacă este înființat, trebuie să aibă în vedere aportul funcției de resurse umane și a funcției responsabile cu bugetarea și organizarea cursurilor de inițiere și formare, precum și a funcțiilor de control intern relevante, după caz.

111¹⁸. Banca trebuie să dispună de un proces de identificare a domeniilor în care este necesară formarea membrilor organului de conducere atât la nivel individual, cât și nivel colectiv. Domeniile de activitate relevante și funcțiile interne, inclusiv funcțiile de control intern, trebuie implicate, după caz, în dezvoltarea conținutului programelor de inițiere și formare.

111¹⁹. Politica de inițiere și de formare trebuie actualizată permanent, în funcție de schimbările cadrului de administrare, schimbările strategice, noile produse, precum și de alte schimbări relevante, cum ar fi modificările legislației de domeniu sau evoluțiile pieței.

111²⁰. Banca trebuie să dispună de un proces care să asigure evaluarea programelor de inițiere și de formare oferite și pentru a asigura conformarea cu politicile și procedurile privind inițierea și formarea.”;

1.25 La punctul 112, după cuvintele „să dispună de o politică de remunerare” se completează cu cuvintele „, neutră din punct de vedere a genului”.

1.26 Se completează cu punctul 112¹ cu următorul cuprins:

„**112¹.** O politică de remunerare neutră din punctul de vedere al genului trebuie să garanteze că toate aspectele politicii de remunerare sunt neutre din punctul de vedere al genului, inclusiv condițiile de acordare și de plată a remunerației. Banca trebuie să poată demonstra că politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului.”

1.27 Punctul 160 subpunctul 7 litera b) cu următorul cuprins:

„, b) debitorii băncii, care au beneficiat de credite și leasing financiar, inclusiv deținătorii direcți, indirecti și beneficiarii efectivi ai acestora, cu excepția:

- băncilor debitoare care au beneficiat de credite și leasing financiar;

- debitorilor, cărora banca le-a acordat credite și leasing financiar, al căror sold total pentru un debitor constituie până la 400 mii lei, inclusiv în cazul persoanei fizice și până la 1 milion lei, inclusiv în cazul persoanei juridice, persoanei fizice care practică activitatea de întreprinzător, întreprinderii individuale, gospodăriei țărănești, persoanei fizice care practică activitatea profesională în sectorul justiției și birourilor înființate de acestea, precum și cabinetelor individuale ale medicilor de familie.”;

1.28 La punctul 228, după cuvântul „înțelegere” se completează cu cuvintele „și o viziune holistică”;

1.29 Punctul 229 cu următorul cuprins:

„**229.** Banca trebuie să dezvolte o cultură privind riscurile prin politici, exemple, comunicare și instruire a personalului cu privire la activitățile, strategia și profilul de risc al băncii și să adapteze comunicarea și instruirea personalului ținând cont de responsabilitățile privind asumarea riscurilor și administrarea riscurilor.”;

1.30 La punctul 232 subpunctul 2) cuvintele „, riscant al băncii” se substituie cu cuvintele „,băncii de asumare a riscurilor”;

1.31 Punctul 233 se completează cu textul „, , precum și riscul asociat conformității cu cerințele privind combaterea spălării banilor și finanțării terorismului și alte infracțiuni financiare și riscul strategic.”;

1.32 Punctul 241 se completează cu subpunctele 11) – 13) cu următorul cuprins:

„11) sistemele informaționale și infrastructura de date adecvată detaliată și suficient de granulară, pentru sprijinirea procesului de acordare de credite, administrarea și monitorizarea riscului de credit pe parcursul întregului ciclu de viață al facilităților de credit (de exemplu, inițierea creditelor și evaluarea bonității, evaluarea riscurilor, analiza și monitorizarea creditelor), identificarea, agregarea și raportarea cu acuratețe și la timp a expunerilor la riscul de credit, către organul de conducere, pe bază continuă;

12) procesele și procedurile privind identificarea, evaluarea și administrarea riscurilor de spălare a banilor și de finanțare a terorismului la care sunt expuse băncile ca urmare a activităților lor de acordare de credite;

13) o definiție cuprinzătoare a tranzacțiilor cu efect de levier, care să ia în considerare nivelul efectului de levier al debitorului și scopul tranzacției și să acopere toate liniile de activitate și unitățile cu risc de credit.”;

1.33 Se completează cu punctele 241¹ și 241² cu următorul cuprins:

„**241¹.** Atunci când utilizează inovații cu componentă tehnologică în scopul acordării de credite, băncile trebuie:

1) să acopere în mod adecvat, prin procesele, politicile și procedurile de control intern și prin cadrul de administrare a riscurilor, riscurile inerente asociate inovațiilor cu componentă tehnologică utilizate. Acest lucru trebuie să fie proporțional cu modelul de afaceri, cu expunerea la riscul de credit, cu complexitatea metodelor și cu gradul de utilizare a inovațiilor cu componentă tehnologică;

2) să se asigure că organul de conducere înțelege suficient de bine cum să utilizeze inovațiile cu componentă tehnologică, care sunt limitele acestora și ce impact au asupra procedurilor de acordare a creditelor;

3) să înțeleagă modelele de bază utilizate, inclusiv capacitățile, ipotezele și limitările acestora, precum și să asigure trasabilitatea, verificabilitatea, soliditatea și reziliența acestora;

4) să se asigure că modelele sunt adaptate scopului în care au fost create, ținând cont de sarcinile identificate și de alte criterii, cum ar fi performanța și utilizarea acestora. În cazul în care utilizarea modelelor necesită explicații, trebuie să se ia în considerare elaborarea unui model interpretabil;

5) să înțeleagă calitatea datelor și a intrărilor aferente modelului, să detecteze și să prevină erorile sistematice în procesul decizional în materie de la credite, asigurându-se că există măsuri de protecție adecvate pentru a asigura confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea informațiilor și a sistemelor;

6) să se asigure că performanța modelului, inclusiv valabilitatea și calitatea rezultatelor sale, este permanent monitorizată și că se iau măsuri adecvate de remediere în timp util în cazul în care se constată probleme.”;

1.34 Se completează cu punctele 247¹ și 247² cu următorul cuprins:

„247¹. Banca trebuie să dispună de politici și proceduri pentru evaluarea garanțiilor reale și pentru verificarea faptului că respectivele garanții sunt și continuă să fie executabile și valorificabile. Aceste politici și proceduri trebuie să specifice metode de evaluare prudente și proporționale cu tipul și valoarea potențială a garanțiilor reale, care urmează să fie utilizate de către un evaluator și utilizarea modelelor statistice avansate pentru fiecare tip de garanție reală. Banca trebuie să se asigure că aceste abordări sunt corelate cu contractele de credit și sunt conforme cu politicile și procedurile privind riscul de credit.

247². Banca trebuie să stabilească, prin politici și proceduri, criteriile de utilizare a modelelor statistice avansate în scopul evaluării, reevaluării și monitorizării valorilor garanțiilor reale. Aceste politici și proceduri trebuie să țină cont de rezultatele dovedite ale acestor modele, de variabilele specifice imobilelor în cauză, de utilizarea de informații minime disponibile și exacte, precum și de incertitudinea modelelor.”;

1.35 La punctul 387⁸ cuvintele „că reexaminează “ se substituie cu cuvintele „să reexamineze”;

1.36 Punctul 389 se completează cu propoziția:

„Rapoartele menționate vor fi transmise prin intermediul portalului WEB al Sistemului informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare, conform Ghidului privind utilizarea portalului WEB al Sistemului informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare.”;

1.37 La punctul 390, după textul “ a Moldovei anual,” se completează cu textul „ prin intermediul portalului WEB al Sistemului informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare, conform Ghidului privind utilizarea portalului WEB al Sistemului informatic al Băncii Naționale a Moldovei cu privire la licențiere, autorizare și notificare,”.

2. Prezenta hotărâre intră în vigoare peste 5 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.