

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
НАЦИОНАЛЬНОГО БАНКА МОЛДОВЫ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 219**

**от 25 сентября 2025**

*(в силу 02.03.2026)*

Мониторул Официал ал Р. Молдова № 515-518 ст. 894 от 02.10.2025

**о внесении изменений в Регламент об основах управления деятельностью  
банков, утвержденный Постановлением Исполнительного комитета  
Национального банка Молдовы № 322/2018**

\* \* \*

На основании части (3) ст.38, части (3) ст.39, части (3) ст.43, части (5) ст.44 и части (1) ст.84 Закона о деятельности банков № 202/2017 (Официальный монитор Республики Молдова, 2017, № 434-439, ст.727), Исполнительный комитет Национального банка Молдовы

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

**1.** В Регламент об основах управления деятельностью банков, утвержденный Постановлением Исполнительного комитета Национального банка Молдовы № 322/2018 (Официальный монитор Республики Молдова, 2019, № 1-5, ст.56), зарегистрированный в Министерстве юстиции Республики Молдова 28 декабря 2018 под № 1400, внести следующие изменения:

1.1. по всему тексту регламента слова "аудиторское общество" в любом падеже заменить словами "аудиторский субъект" в соответствующем падеже;

1.2. пункт 4 дополнить следующими понятиями:

*"разнообразие* – ситуация, при которой характеристики членов руководящего органа, включая возраст, пол, географическое происхождение, образовательный и профессиональный опыт, различаются в такой степени, что это делает возможным существование различных мнений внутри органа управления;

*обучение* – улучшение навыков, знаний или компетенций членов руководящего органа управления и лиц, занимающих ключевые должности, осуществляемое на постоянной или разовой основе в рамках любой инициативы или программы.

*введение в должность* – подготовка лица к определенной должности в качестве члена органа управления и лица, занимающего ключевую должность, осуществляемая посредством любой инициативы или программы;

*гендерно-нейтральная политика оплаты труда* – политика оплаты труда, основанная на принципе равного обращения, а именно равной оплаты труда между сотрудниками мужского и женского пола за выполнение одинаковой работы или работы равной ценности;

*риск финансирования* – риск того, что банк не будет иметь стабильных источников финансирования в средне- и долгосрочной перспективе, что приводит к существующему или потенциальному риску того, что банк не сможет выполнить или выполнит с неприемлемыми затратами на финансирование свои финансовые обязательства по мере наступления сроков их погашения в средне- и долгосрочной перспективе;

*значительный риск* – риск, оказывающий существенное влияние на финансовое и/или репутационное положение банка;";

1.3. дополнить пунктом 8<sup>4</sup> следующего содержания:

"**8<sup>4</sup>**. Каждый член органа управления должен выделять достаточно времени для выполнения своих обязанностей. При оценке достаточности времени,

выделяемого членом органа управления, банки принимают во внимание как минимум следующее:

1) количество должностей, занимаемых одновременно в банке и/или другой организации этим членом, с учетом возможного дублирования, когда должности занимают в соответствии с частью (13) ст.43, Закона № 202/2017, в том числе, когда член органа управления действует от имени юридического лица или в качестве члена-заместителя полноправного члена органа управления;

2) размер, характер, масштаб и сложность деятельности субъекта, в котором член органа управления имеет полномочия, и, в частности, является ли субъект иностранным;

3) присутствие члена в стране и время, необходимое для перемещения в целях выполнения обязанностей члена органа управления;

4) количество запланированных заседаний органа управления;

5) должности, занимаемые одновременно членом органа управления в организациях или структурах, не преследующих преимущественно коммерческие цели;

6) возможность участия в незапланированных заседаниях, в частности с компетентными органами или другими заинтересованными сторонами вне официального графика заседаний органа управления;

7) характер должности, занимаемой членом органа управления, и связанные с ней обязанности, включая такие конкретные обязанности, как обязанности генерального директора, председателя или члена комитета, а также необходимость его участия в заседаниях в организациях, указанных в подпункте 1), и в банках;

8) другая внешняя деятельность профессионального или политического характера, а также любые другие соответствующие функции и деятельность члена органа управления, как в финансовом секторе, так и за его пределами, как в Республике Молдова, так и за ее пределами;

9) время, необходимое для обучения;

10) влияние любого длительного отсутствия члена;

11) любые другие соответствующие обязанности члена, которые банк считает необходимым учитывать при оценке выделения достаточного времени членом органа управления;

12) способность выполнять обязанности по должности в периоды особенно интенсивной деятельности, например, в случае реорганизации, реструктуризации, приобретения, поглощения или кризисных ситуаций, или в результате серьезных трудностей, связанных с одной или несколькими из его операций и т. д.";

1.4. в пункте 11:

1.4.1. подпункт 5) изложить в следующей редакции:

"5) обеспечение того, чтобы функции внутреннего контроля могли действовать независимо и, независимо от обязанности отчитываться перед другими внутренними органами, линиями подчиненности, могли поднимать вопросы и напрямую предупреждать совет, если это необходимо, когда происходят неблагоприятные изменения в рисках, которые влияют или могут повлиять на банк;"

1.4.2. в подпункте 7) слова "исполнительного органа" заменить словами "органа управления";

1.4.3. дополнить подпунктами 9) и 10) следующего содержания:

"9) надзор и контроль за процессом принятия решений и действиями исполнительного органа в целях обеспечения эффективного надзора, включая контроль и проверку его индивидуальной и коллективной деятельности;

10) постоянный мониторинг применения риск-культуры банка.";

1.5. в пункте 30 слова "в письменном виде" исключить;

1.6. подпункт 2) пункта 31 изложить в следующей редакции:

"2) получать периодические отчеты и информацию ad hoc, сообщения и мнения начальников функций внутреннего контроля о текущем профиле рисков банка, культуре риска банка и установленных лимитах риска, а также о любых серьезных нарушениях, в том числе в области предотвращения и борьбы с отмыванием денег и финансированием терроризма, сопровождаемые подробной информацией и рекомендациями по корректирующим мерам, которые необходимо предпринять или предлагается предпринять в отношении них для выполнения возложенных обязанностей";

1.7. дополнить пунктом 34<sup>1</sup> следующего содержания:

"34<sup>1</sup>. Члены специализированного комитета должны участвовать в открытых и критических дискуссиях, в ходе которых различные мнения обсуждаются конструктивно.";

1.8. в пункте 35 текст остается без изменений;

1.9. в подпункте 2) пункта 38 слово "передает" заменить словом "представляет";

1.10. пункт 42 изложить в следующей редакции:

"42. Комитет по управлению рисками должен иметь как минимум соответствующий доступ к важной информации и данным, необходимым для выполнения своих обязанностей, включая информацию и данные, полученные от функций контроля и других соответствующих функций (например, юридических, финансовых, кадровых, информационно-технологических), включая информацию о соблюдении требований в области предотвращения и борьбы с отмыванием денег и финансированием терроризма, а также обобщенную информацию о сообщениях о подозрительных сделках и факторах риска, связанных с отмыванием денег и финансированием терроризма.";

1.11. дополнить пунктом 42<sup>1</sup> следующего содержания:

"42<sup>1</sup>. Комитет по управлению рисками, при необходимости, должен обеспечить надлежащее участие функций внутреннего контроля и других соответствующих функций (кадровых, юридических, финансовых и других, в зависимости от обстоятельств) в их конкретных областях компетенции и/или запрашивать консультации внешних специалистов.";

1.12. пункт 43 дополнить подпунктами 7) и 8) следующего содержания:

"7) информировать и оказывать поддержку совету банка в вопросах мониторинга аппетита к риску и реализации стратегии управления рисками, которым банк подвергается или может быть подвержен, принимая во внимание все виды рисков, обеспечивать их соответствие бизнес-стратегии, целям, культуре и корпоративным ценностям банка;

8) оказывать помощь совету банка в контроле за процессом внедрения стратегии управления рисками и установленных лимитов риска.";

1.13. пункт 44 дополнить текстом ", включая периодическое общение с функциями внутреннего контроля";

1.14. дополнить пунктом 44<sup>1</sup> следующего содержания:

"44<sup>1</sup>. Председатель комитета по управлению рисками должен быть независимым членом. Председатель комитета по управлению рисками не может быть председателем совета банка или председателем какого-либо иного комитета, в том числе в случае объединения данного комитета с другими комитетами.";

1.15. дополнить пунктом 47<sup>1</sup> следующего содержания:

"47<sup>1</sup>. Если комитет по назначениям не был создан, применяются положения пункта 23, а оценка, указанная в подпунктах 4) и 5) пункта 47, должна проводиться не реже одного раза в 2 года."

1.16. в пункте 61 текст "назначен начальником или координатором функции управления рисками или функции соответствия, или комбинированной функции" заменить текстом "наделен общей ответственностью за функцию управления рисками банка (Chief Risk Officer) или функцию соответствия (Chief Compliance Officer) или комбинированную функцию";

1.17. дополнить пунктами 74<sup>1</sup> и 74<sup>2</sup> следующего содержания:

**74<sup>1</sup>**. Банк должен обеспечить отсутствие дискриминации между сотрудниками по любому признаку, включая пол, возраст, расу, цвет кожи, этническую принадлежность, язык, принадлежность к национальному меньшинству, вероисповедание, политические убеждения, социальное происхождение, место жительства, ограниченные возможности, а также по другим признакам, не связанным с их профессиональной квалификацией.

**74<sup>2</sup>**. Банк должен иметь политику, способствующую реинтеграции сотрудников после отпуска по беременности, отпуска по отцовству и по уходу за ребенком.";

1.18. в пункте 76:

1.18.1. подпункт 2), слово "культуры" заменить словами "прочной культуры";

1.18.2. подпункт 3), после слов "по отмыванию денег" дополнить словами "и финансированию терроризма";

1.18.3. подпункт 4), после слов "порядочно и" дополнить словами "неподкупно и";

1.19. пункт 89 дополнить предложением следующего содержания "Банк должен учитывать, что конфликты интересов могут возникать не только в результате текущих личных или профессиональных отношений, но и в результате прошлых личных или профессиональных отношений.";

1.20. в пункте 90 слова "одного раза в год" заменить словами "одного года";

1.21. пункт 96 дополнить подпунктом 6) следующего содержания:

"6) установление обязанности членов органа управления воздерживаться от голосования по любому вопросу, в котором у члена есть или может быть конфликт интересов или в котором объективность или способность члена надлежащим образом исполнять свои обязанности перед банком могут быть скомпрометированы.";

1.22. дополнить пунктами 111<sup>1</sup>-111<sup>15</sup> следующего содержания:

**111<sup>1</sup>**. Политика назначения членов органа управления и лиц, занимающих ключевые должности, помимо требований, указанных в пункте 111, должна также содержать планирование преемственности членов органа управления и лиц, занимающих ключевые должности, политику поощрения разнообразия в органе управления и политику введения в должность и обучения членов органа управления и лиц, занимающих ключевые должности.

**111<sup>2</sup>**. Банк при формировании плана преемственности должен обеспечить преемственность принятия решений внутри банка и не допускать при необходимости ситуации, когда происходит одновременная замена большого количества лиц или всех этих лиц.

**111<sup>3</sup>**. Планирование преемственности должно как минимум включать:

1) процесс отбора, назначения, повторного назначения и планирования преемственности членов органа управления и лиц, занимающих ключевые функции;

2) применимую внутреннюю процедуру оценки пригодности лица, включая внутреннюю функцию, ответственную за оказание поддержки в оценке;

3) планы, политику и процессы банка для реагирования на случаи неожиданного отсутствия или ухода членов органа управления и лиц, занимающих ключевые функции, включая любые соответствующие временные меры.

Планирование преемственности также должно учитывать цели и задачи, определенные в политике поощрения разнообразия.

**111<sup>4</sup>.** Банк должен разработать и реализовать политику, направленную на поощрение разнообразия в органе управления, с целью формирования разнообразной членской базы. Эта политика должна быть направлена на использование широкого спектра качеств и навыков при назначении/избрании членов органа управления для обеспечения разнообразия взглядов и опыта, а также для содействия выражению независимых мнений и формированию обоснованного процесса принятия решений в органе управления.

Банк должен обеспечить соблюдение принципа равных возможностей при отборе членов органа управления.

**111<sup>5</sup>.** В целях содействия формированию разнообразной кадровой базы для должностей в органах управления банк должен разработать политику поощрения разнообразия среди сотрудников, которая должна включать аспекты, связанные с планированием карьеры, и меры по обеспечению равного обращения, а также возможностей для сотрудников разного пола.

**111<sup>6</sup>.** Политика поощрения разнообразия должна охватывать, как минимум, следующие аспекты, связанные с разнообразием: образовательный и профессиональный контекст, пол, возраст, географическое происхождение.

**111<sup>7</sup>.** Банк должен иметь и реализовывать политику введения в должность и обучения членов органов управления и лиц, занимающих ключевые должности.

Банк должен обеспечить введение в должность членов органов управления и лиц, занимающих ключевые должности, в целях обеспечения четкого понимания ими законодательства, внутренние нормы, структуры, бизнес-модели, профиля рисков и системы управления деятельностью банка, а также роли каждого члена органа управления/лица, занимающего ключевые должности в нем.

Банк должен предоставлять соответствующие общие и, при необходимости, индивидуально разработанные программы обучения для членов органов управления и лиц, занимающих ключевые должности. Обучение также должно способствовать повышению их осведомленности о преимуществах разнообразия на уровне органа управления и внутри банка.

**111<sup>8</sup>.** В банке должны быть разработаны основные и дополнительные внутренние нормативные акты, регулирующие порядок введения в должность и обучения членов руководящих органов и лиц, занимающих ключевые должности. Политика введения в должность и обучения должна быть утверждена советом банка.

**111<sup>9</sup>.** Банк должен выделить достаточные ресурсы для реализации программы введения в должность и обучения членов руководящего органа и лиц, занимающих ключевые должности, как на индивидуальном уровне, так и на коллективном уровне. Эти ресурсы должны обеспечивать соответствие члена органа управления и лица, занимающего ключевые должности, своим обязанностям и требованиям, установленным в Регламенте о требованиях к членам органа управления банка, холдинговых финансовых обществ или смешанных холдинговых финансовых обществ, руководителям отделения банка другого государства, лицам, занимающим ключевые должности, и к ликвидатору банка в процессе ликвидации, утвержденном Постановлением Исполнительного комитета Национального банка Молдовы № 292/2018.

**111<sup>10</sup>.** Введение в должность должна предусматривать, что каждое лицо, которое, как ожидается, будет предложено в качестве члена руководящего органа или лица, которое будет занимать ключевую должность, должно пройти программу введения в должность, которая составляется до представления лица на

утверждение в Национальный банк Молдовы в контексте части (5) ст.43 Закона № 202/2017.

**111<sup>11</sup>.** Обучение должно предусматривать ежегодное прохождение каждым членом органа управления и лицом, занимающим ключевую должность, внешней программы обучения продолжительностью не менее 40 академических часов и включать обучение по направлениям, связанным с банковской деятельностью, включая пруденциальную нормативную базу, корпоративное управление, выявление, администрирование и управление рисками, механизмы внутреннего контроля и т. д.

**111<sup>12</sup>.** Основные и дополнительные внутренние нормативные акты, регулирующие порядок введения в должность и обучения членов органов управления и лиц, занимающих ключевые должности, должны предусматривать как минимум:

1) цели введения в должность и обучения для органов управления, отдельно для членов исполнительного органа и членов совета банка, а также для лиц, занимающих ключевые должности. Это должно включать цели введения в должность и обучения для должностей, предполагающих определенную специфику, связанную с конкретными обязанностями членов органов управления и участием в работе комитетов;

2) обязанности по разработке подробной вводной программы, в зависимости от ситуации, для обучения;

3) финансовые ресурсы, предоставляемые банком для вводных и обучающих курсов, с учетом количества вводных и обучающих сессий, их стоимости и любых связанных с этим административных задач, чтобы обеспечить возможность предоставления вводных и обучающих курсов в соответствии с соответствующей политикой;

4) четкий процесс, в рамках которого любой член органа управления и лица, занимающие ключевые должности, могут запросить обучение.

**111<sup>13</sup>.** При разработке политики введения в должность и обучения руководящий орган или комитет по назначениям, если таковой создан, должен учитывать вклад отдела кадров и отдела, ответственного за бюджетирование и организацию вводных и учебных курсов, а также соответствующих органов внутреннего контроля, если это необходимо.

Банк должен иметь процесс определения областей, требующих обучения для членов руководящих органов и лиц, занимающих ключевые должности на индивидуальном уровне и, при необходимости, на коллективном уровне. Соответствующие подразделения и внутренние функции, включая функции внутреннего контроля, должны, при необходимости, привлекаться к разработке содержания программ вводного инструктажа и обучения.

**111<sup>14</sup>.** Политика введения в должность и обучения персонала должна обновляться в зависимости от изменений в структуре управления, стратегических изменений, новых продуктов, изменений в соответствующем законодательстве или тенденций на рынке, а также других изменений, которые банк считает важными в контексте настоящей политики.

**111<sup>15</sup>.** В банке должен быть внедрен процесс, обеспечивающий оценку предлагаемых программ введения в должность и обучения, а также соблюдение политик и процедур, касающихся введения в должность и обучения.";

1.23. в пункте 112, после слов "располагать политикой оплаты труда," дополнить словами "гендерно-нейтральной,";

1.24. дополнить пунктом 112<sup>1</sup> следующего содержания:

"**112<sup>1</sup>.** Гендерно-нейтральная политика оплаты труда должна обеспечивать гендерную нейтральность всех аспектов этой политики, включая условия

предоставления и выплаты вознаграждения. Банк должен иметь возможность продемонстрировать гендерную нейтральность своей политики оплаты труда.";

1.25. пункт 124 дополнить текстом "по анализу того, учитывают ли стимулы, предлагаемые политикой и практикой оплаты труда, риски, капитал, ликвидность, а также вероятность и сроки получения прибыли банка";

1.26. подпункт 7) пункта 160:

1.26.1. пункт b), второй пропуск, изложить в следующей редакции:

"b) - дебиторов, которым банк выдал кредиты и финансовый лизинг, общий баланс которых по должнику не превышает лимитов, установленных в подпункте h) пункта 9 Регламента о классификации активов и условных обязательств, утвержденного Решением Правления Национального банка Молдовы № 231/2011.";

1.26.2. после слов "накопленная у дебитора" дополнить текстом "и/или из других надежных и независимых источников";

1.27. в пункте 228, слова "понимании рисков" заменить словами "понимании и целостном взгляде на риски";

1.28. пункт 229 изложить в следующей редакции:

**"229.** Банк должен развивать культуру риск-ориентированности посредством политик, примеров, коммуникации и обучения персонала в отношении деятельности, стратегии и профиля риска банка, а также адаптировать коммуникацию и обучение персонала с учетом ответственности персонала за принятие и управление рисками.";

1.29. в подпункте 2) пункта 232 слова "рискованным поведением банка" заменить словами "поведением банка по принятию рисков";

1.30. пункт 233 дополнить текстом ", а также к риску, связанному с соблюдением требования по предотвращению и борьбе с отмыванием денег и финансированием терроризма и другими финансовыми преступлениями, и к стратегическому риску.";

1.31. пункт 241 дополнить подпунктами 11) – 13) следующего содержания:

"11) информационные системы и соответствующая инфраструктура данных, подробная и достаточно детализированная, для поддержки процесса кредитования, управления и мониторинга кредитного риска на протяжении всего жизненного цикла кредитных средств (например, инициирование кредитов и оценка кредитоспособности, оценка рисков, анализ и мониторинг кредитов), точное и своевременное выявление, агрегирование и представление информации о кредитных рисках органу управления на постоянной основе;

12) процессы и процедуры по выявлению, оценке и управлению рисками отмывания денег и финансирования терроризма, которым подвергаются банки в результате своей кредитной деятельности;

13) всеобъемлющее определение операций с использованием эффекта рычага, учитывающее уровень эффекта рычага заемщика и цель операции, и охватывающее все направления деятельности и подразделения, подверженные кредитному риску.";

1.32. дополнить пунктом 241<sup>1</sup> следующего содержания:

**"241<sup>1</sup>.** При использовании технологических инноваций в целях предоставления кредитов банки должны:

1) надлежащим образом покрывать риски, связанные с использованием технологических инноваций, посредством первичных и вторичных внутренних правил внутреннего контроля и системы управления рисками. Это должно быть соразмерно бизнес-модели, подверженности кредитному риску, сложности методов и степени использования технологических инноваций;

2) обеспечить, чтобы руководящий орган достаточно хорошо понимал, как использовать инновации с технологической составляющей, каковы их ограничения и какое влияние они оказывают на процедуры кредитования;

3) понимать используемые базовые модели, включая их возможности, допущения и ограничения, а также обеспечивать их прослеживаемость, проверяемость, надежность и устойчивость;

4) убедиться, что модели адаптированы к цели, для которой они были созданы, с учетом выявленных задач и других критериев, таких как их эффективность и использование. Если использование моделей требует пояснений, следует рассмотреть возможность разработки интерпретируемой модели;

5) понимать качество данных и входных данных, связанных с моделью, выявлять и предотвращать систематические ошибки в процессе принятия решений по кредитам, обеспечивая наличие надлежащих мер защиты для обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации и систем;

6) обеспечить постоянный мониторинг эффективности модели, включая достоверность и качество ее результатов, и принятие надлежащих мер по исправлению ситуации в случае выявления проблем.";

1.33. дополнить пунктами 247<sup>1</sup> – 247<sup>5</sup> следующего содержания:

**247<sup>1</sup>.** Банк должен иметь первичные и вторичные внутренние правила для мониторинга залогового обеспечения и проверки того, что такое обеспечение является и остается исполнимым и реализуемым. Эти правила должны определять методы мониторинга, которые являются разумными и соразмерными с типом и потенциальной стоимостью залогового обеспечения, которые должны использоваться специалистом в подразделении, ответственном за мониторинг залогового обеспечения, и использование статистических моделей для каждого типа залогового обеспечения. Банк должен обеспечить, чтобы эти подходы были согласованы с кредитными договорами и соответствовали первичным и вторичным внутренним правилам в отношении кредитного риска.

**247<sup>2</sup>.** Банк должен установить в первичных и вторичных внутренних правилах критерии использования статистических моделей для оценки, переоценки и мониторинга стоимости залогового обеспечения. Эти правила должны учитывать доказанную эффективность этих моделей, специфические переменные соответствующих объектов недвижимости, использование минимальной доступной и точной информации, а также неопределенность моделей.

**247<sup>3</sup>.** Банки должны обеспечить, чтобы используемые статистические модели были:

1) специфичными для недвижимости и местоположения на достаточном уровне детализации;

2) действительными и точными и подвергаются периодическим и тщательным экспост-тестированиям в сопоставлении с реальными ценами, наблюдаемыми в сделках;

3) основанными на достаточно большой и репрезентативной выборке, на ценах, наблюдаемых в сделках;

4) основанными на актуальных данных высокого качества.

**247<sup>4</sup>.** При использовании статистических моделей банки несут окончательную ответственность за адекватность и эффективность моделей, а оценщик остается ответственным за оценку, проведенную с использованием статистической модели. Банки должны понимать методологию, входные данные и допущения используемых моделей. Банки должны обеспечить актуальность документации по моделям.

**247<sup>5</sup>**. Банки должны располагать надлежащими процессами, системами и ИТ-возможностями, а также достаточными и точными данными для проведения оценки на основе статистических моделей или переоценки залогового обеспечения.";

1.34. в пункте 387<sup>8</sup> текст на русском языке остается без изменений;

1.35. пункт 389 дополнить текстом "Указанные отчеты будут передаваться через веб-портал Информационной системы Национального банка Молдовы по лицензированию, авторизации и уведомлению в соответствии с Руководством по использованию веб-портала Информационной системы Национального банка Молдовы по лицензированию, авторизации и уведомлению.";

1.36. в пункте 390, после текста "ежегодно Национальному банку Молдовы" дополнить текстом "через веб-портал информационной системы Национального банка Молдовы по вопросам лицензирования, авторизации и уведомления, в соответствии с Руководством по использованию веб-портала информационной системы Национального банка Молдовы по вопросам лицензирования, авторизации и уведомления,".

**2.** Настоящее постановление вступает в силу по истечении 5 месяцев с даты опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

**ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

**Анка-Дана ДРАГУ**

**№ 219. Кишинэу, 25 сентября 2025 г.**