

EBA/GL/2021/04

2 iulie 2021

Ghid privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei 2013/36/UE

1. Obligații de conformare și raportare

Statutul prezentului ghid

1. Prezentul document conține orientări emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010¹. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta orientările.
2. Ghidul prezintă punctul de vedere al ABE privind practicile adecvate în materie de supraveghere în cadrul Sistemului european de supraveghere financiară sau privind modul în care ar trebui aplicat dreptul Uniunii într-un anumit domeniu. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, trebuie să se conformeze și să îl integreze în practicile lor, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a procedurilor de supraveghere ale acestora), inclusiv în cazurile în care ghidul este adresat în primul rând instituțiilor.

Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente trebuie să notifice ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării, până la (29.12.2021). În lipsa unei notificări până la acest termen, ABE va considera că autoritățile competente nu s-au conformat. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE, cu mențiunea „EBA/GL/2021/04”. Notificările trebuie transmise de persoane care au autoritatea de a raporta cu privire la respectarea ghidului în numele autorităților competente. Orice schimbare cu privire la situația conformării trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE.
4. Notificările vor fi publicate pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3).

¹ Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea bancară europeană), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/78/CE a Comisiei (JO L 331, 15.12.2010, p.12).

2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiectul

5. Prezentul ghid specifică în continuare, pe baza articolului 74 alineatul (3) și a articolului 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE², politicile de remunerare solide și neutre din punctul de vedere al genului pe care instituțiile și firmele de investiții care fac obiectul titlului VII din Directiva 2013/36/UE, în aplicarea articolului 1 alineatele (2) și (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033, trebuie să le aplice pentru întregul personal și pentru personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor în conformitate cu articolele 92-95 din directiva respectivă (personal identificat), inclusiv pentru personalul și personalul identificat pe bază individuală și consolidată sau subconsolidată, astfel cum se prevede la punctul 9.
6. Instituțiile pot aplica din proprie inițiativă dispozițiile prezentului ghid referitoare la personalul identificat tuturor membrilor personalului lor pe bază individuală și consolidată sau subconsolidată.

Destinatari

7. Prezentul ghid se adresează autorităților competente, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) litera (i) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, precum și instituțiilor financiare prevăzute la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 care sunt fie instituții, astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 3 din Directiva 2013/36/UE, fie firme de investiții care fac obiectul titlului VII din Directiva 2013/36/UE în aplicarea articolului 1 alineatele (2) și (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033. Fiecare trimitere la instituții trebuie să fie înțeleasă ca incluzând astfel de firme de investiții.

Domeniul de aplicare

8. Prezentul ghid se aplică instituțiilor pe bază individuală și consolidată sau subconsolidată, în conformitate cu nivelul de aplicare prevăzut la articolele 2 și 109 din Directiva 2013/36/UE.
9. La îndeplinirea cerințelor de la titlul VII capitolul 2 secțiunea II din Directiva 2013/36/UE, în conformitate cu articolul 109 din directivă la nivel consolidat sau subconsolidat, întreprinderile-mamă și filialele care fac obiectul Directivei 2013/36/UE trebuie să se asigure că dispozițiile, procesele și mecanismele prevăzute în directivă și în prezentul ghid sunt puse în aplicare și

² Directiva 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 cu privire la accesul la activitatea instituțiilor de credit și supravegherea prudențială a instituțiilor de credit și a firmelor de investiții, de modificare a Directivei 2002/87/CE și de abrogare a Directivelor 2006/48/CE și 2006/49/CE (JO L 176, 27.6.2013, p. 338).

respectate pe bază consolidată de filialele lor care nu fac obiectul prezentei directive și care intră în sfera de consolidare prudențială, inclusiv:

- (a) orice filială și personalul acesteia (inclusiv personalul identificat), în cazul în care această întreprindere este stabilită în Uniune și nu face obiectul unor cerințe specifice privind remunerarea în conformitate cu alte instrumente ale actelor juridice ale Uniunii;
 - (b) orice filială și personalul acesteia (inclusiv personalul identificat), în cazul în care această întreprindere este stabilită într-o țară terță și nu ar face obiectul unor cerințe specifice privind remunerarea în conformitate cu alte acte juridice ale Uniunii, dacă ar fi stabilită în Uniune, cu excepția cazului în care aplicarea cerințelor este ilegală în temeiul legislației țării terțe în care este stabilită filiala;
 - (c) orice filială și personalul acesteia (inclusiv personalul identificat), în cazul în care această întreprindere face obiectul unor cerințe specifice privind remunerarea în conformitate cu alte instrumente ale actelor juridice ale Uniunii sau ar face obiectul unor astfel de cerințe dacă ar fi stabilită în Uniune în ceea ce privește politicile de remunerare neutre din punctul de vedere al genului în temeiul articolului 74 din Directiva 2013/36/UE, dar excluzând cerințele privind remunerarea prevăzute la articolele 92, 94 și 95 din Directiva 2013/36/UE și orientările aferente;
 - (d) în cazul în care opțiunea prevăzută la articolul 109 alineatul (6) din CRD a fost invocată de statul membru al întreprinderii consolidante, oricărei filiale și personalului acesteia (inclusiv personalului identificat), cu domeniul de aplicare mai larg stabilit de statul membru respectiv și
 - (e) sucursalelor și membrilor personalului acestora (inclusiv personalul identificat) din întreprinderea consolidantă sau din orice întreprindere menționată la literele (a)-(e), în cazul în care sucursala respectivă este stabilită într-o țară terță.
10. Excepția privind neaplicarea cerințelor prevăzute la articolele 92, 94 și 95, astfel cum se precizează la punctul (9) litera (c), nu se aplică membrilor individuali ai personalului în cazul unei filiale care este o societate de administrare a activelor sau al unei întreprinderi care prestează serviciile și activitățile de investiții enumerate la punctele (2), (3), (4), (6) și (7) din secțiunea A a anexei I la Directiva 2014/65/UE, în cazul în care respectivii membri ai personalului au fost autorizați să desfășoare activități profesionale care au un impact semnificativ direct asupra profilului de risc sau asupra activității instituțiilor din cadrul grupului.

Definiții

11. Termenii utilizați și definiți în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 au același înțeles în prezentul ghid. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

Acordare	înseamnă acordarea unei remunerații variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este plătită suma acordată.
Aționar	înseamnă o persoană care deține acțiuni în cadrul unei instituții sau, în funcție de forma juridică a unei instituții, alți proprietari sau membri ai instituției.
Bonus de retenție	înseamnă o remunerație variabilă acordată cu condiția ca personalul să rămână în instituție o perioadă de timp prestabilită.
Consolidare prudențială	înseamnă aplicarea regulilor prudențiale stipulate în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) 575/2013 pe bază consolidată sau subconsolidată, în conformitate cu partea 1 titlul 2 capitolul 2 din Regulamentul (UE) 575/2013. ³
Diferența de remunerare între femei și bărbați	înseamnă diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților și femeilor, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale bărbaților.
Fondul de prime	înseamnă valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată în procesul de acordare stabilit la nivelul instituției sau al unității operaționale a unei instituții.
Instituție consolidantă	înseamnă instituția obligată să respecte cerințele prudențiale pe baza situației consolidate sau subconsolidate în conformitate cu partea întâi titlul II capitolul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și cu articolul 109 din Directiva 2013/36/UE.
Instituții semnificative	înseamnă instituțiile menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE (instituții importante sistemic la nivel global sau „G-SII” și alte instituții importante sistemic sau „O-SII”) și, după caz, alte instituții stabilite de autoritatea competentă sau de legislația națională, pe baza unei evaluări a mărimii, organizării interne și naturii, obiectului de activitate și complexității activităților instituțiilor.
Instrumente	înseamnă instrumentele financiare sau alte contracte care se încadrează în una dintre cele două categorii prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE.
Instrumente legate de acțiuni	înseamnă acele instrumente a căror valoare se bazează pe valoarea pachetului de acțiuni și care au ca punct de referință prețul acțiunilor, de exemplu drepturi de apreciere a pachetului de acțiuni, tipuri de acțiuni sintetice.
Intrare în drepturi	înseamnă efectul prin care membrul personalului devine titularul legal al remunerației variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plată sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare sau unor acorduri de tip „clawback”.
Malus	înseamnă un acord care îi permite instituției să reducă valoarea întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți din aceasta

³ Vezi și STR privind consolidarea prudențială la adresa:

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

	pe baza unor ajustări ex-post la riscuri înainte de intrarea în drepturi.
Mecanism de recuperare (clawback)	înseamnă un acord conform căruia membrul personalului trebuie să restituie instituției proprietatea asupra unei sume reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut sau pentru care instituția a intrat deja în drepturi, în anumite condiții.
Pachete salariale standard	înseamnă componentele auxiliare ale remunerației ce pot fi obținute pentru o populație variată de personal sau pentru personal în funcțiile specificate pe baza unor criterii de selecție prestabilite, inclusiv, de exemplu, facilități de asistență medicală, de asistență pediatrică sau contribuții regulate și proporționale la pensii pe lângă regimul obligatoriu și indemnizația de deplasare.
Perioadă de acumulare	înseamnă perioada pentru care este evaluată și măsurată performanța în vederea stabilirii unei acordări de remunerație variabilă.
Perioadă de acumulare multianuală nerepetitivă	înseamnă o perioadă de acumulare multianuală care nu se suprapune cu alte perioade de acumulare multianuale.
Perioadă de amânare	înseamnă perioada dintre acordarea remunerației variabile și intrarea în drepturi în care personalul nu este proprietarul legal al remunerației acordate.
Perioadă de reținere	înseamnă o perioadă de timp după intrarea în drepturi asupra instrumentelor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate.
Personal	înseamnă toți angajații unei instituții și ai filialelor acesteia, inclusiv ai întreprinderilor menționate la punctul 9, și toți membrii organelor de conducere respective în funcția sa de conducere și în funcția sa de supraveghere.
Personal identificat	înseamnă personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției sau asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu criteriile stabilite la articolul 92 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, cu regulamentul delegat al Comisiei adoptat în temeiul împuternicirii prevăzute la articolul 94 alineatul (2) ultimul paragraf din directivă (STR privind personalul identificat) și, după caz, pentru a asigura identificarea completă a personalului ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc, criteriile suplimentare definite de instituție.
Plăți compensatorii	înseamnă plăți către personal legate de încetarea anticipată a unui contract, și anume în cazul contractelor temporare, încetarea înainte de data de încetare a contractului și, în cazul contractelor pe durată nedeterminată, încetarea înainte de pensionarea contractuală sau legală, de către o instituție sau filialele acesteia.
Plăți în avans	înseamnă plăți efectuate imediat după perioada de acumulare și care nu sunt amânate.

Remunerație	înseamnă toate formele de remunerație fixă și variabilă și cuprinde plățile și beneficiile, pecuniare sau nepecuniare, acordate direct personalului de către sau în numele unor instituții în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal, plățile de comisioane de performanță în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2011/61/UE ⁴ , precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar duce la o eludare ⁵ a cerințelor privind remunerarea din Directiva 3012/36/UE.
Remunerație fixă	înseamnă plăți sau beneficii pentru personalul care îndeplinește condițiile pentru acordarea ei, stipulate în secțiunea 7.
Remunerație variabilă	înseamnă orice remunerație care nu este fixă.
Sexul subreprezentat	înseamnă sexul, masculin sau feminin, mai puțin reprezentat.

⁴ Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 8 iunie 2011 privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr. 1095/2010 (AIFMD).

⁵ Referitor la sustragere, vă rugăm să consultați secțiunea 10.2 din prezentul ghid.

3. Punere în aplicare

Data punerii în aplicare

12. Prezentul ghid se aplică de la 31 decembrie 2021.

Abrogare

13. Ghidul EBA/GL/2015/22 privind politicile și practicile de remunerare, publicat la 22 decembrie 2015, se abrogă cu începere de la 31 decembrie 2021.

4. Ghid

Titlul I – Politici de remunerare

1. Politicile de remunerare pentru întregul personal

14. În conformitate cu articolul 74 din Directiva 2013/36/UE, instituțiile au obligația de a pune în aplicare o politică de remunerare pentru întregul personal. Politica de remunerare pentru întregul personal trebuie să respecte principiile stipulate la articolele 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE și prezentul ghid, ținând cont de punerea în corespondență a cerințelor din anexa I⁶. Politica de remunerare pentru întregul personal trebuie să fie neutră din punctul de vedere al genului, și anume personalul, indiferent de gen, trebuie să fie remunerat în mod egal pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) punctul 65 din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 157 din TFUE.
15. Politica de remunerare trebuie să specifice toate componentele remunerației și să cuprindă, de asemenea, politica de pensii, inclusiv, după caz, cadrul pentru pensionări anticipate. De asemenea, politica de remunerare trebuie să stabilească un cadru pentru alte persoane ce acționează în numele instituției (de exemplu, agenți delegați), asigurându-se că plățile efectuate nu oferă niciun stimulente pentru o asumare de riscuri excesive sau pentru vânzarea abuzivă de produse. Toate instituțiile trebuie să analizeze care elemente ale politicii de remunerare privind remunerația variabilă acordată personalului identificat conform articolului 94 din Directiva 2013/36/UE trebuie incluse în politica de remunerare a întregului personal.
16. Politica de remunerare a instituției pentru întregul personal trebuie să respecte obiectivele strategiei economice și de risc a instituției, inclusiv obiectivele legate de riscurile de mediu, sociale și de guvernanță (MSG⁷), cultura și valorile corporative, cultura riscului, inclusiv în ceea ce privește interesele pe termen lung ale instituției și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, și să nu încurajeze asumarea de riscuri excesive. Modificările acestor obiective și măsuri trebuie luate în considerare la actualizarea politicii de remunerare. Instituțiile trebuie să se asigure că practicile de remunerare sunt aliniate la apetitul lor de risc general, ținând cont de toate riscurile, inclusiv de riscurile reputaționale și de riscurile rezultate din vânzarea abuzivă de produse. De asemenea, instituțiile trebuie să ia în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor sau proprietarilor, în funcție de forma juridică a instituției.
17. Instituțiile trebuie să poată demonstra autorităților competente că politica și practicile de remunerare respectă și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor.

⁶ Anexa 1 la prezentul ghid precizează motivele pentru care este necesară sau recomandată aplicarea la nivelul întregii instituții pentru întregul personal în conformitate cu orientările suplimentare oferite.

⁷ Vezi și Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare.

18. În cazul în care se acordă o remunerație variabilă, astfel de acordări trebuie să se bazeze pe performanța instituțiilor, a unităților operaționale și a personalului și să ia în considerare riscurile asumate. Politica de remunerare trebuie să facă o distincție clară cu privire la remunerația variabilă și la evaluarea performanței între unitățile operaționale, funcțiile corporative și de control.
19. Politica de remunerare trebuie să susțină instituția în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile în conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid. De asemenea, politica de remunerare trebuie să ia în considerare restricțiile privind distribuiri în temeiul articolelor 93, 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și articolul 16a din BRRD.
20. Politica de remunerare trebuie să conțină:
- a. obiectivele de performanță pentru instituție, domeniile de activitate și personalul;
 - b. metodele de măsurare a performanței, inclusiv criteriile de performanță;
 - c. structura remunerației variabile, inclusiv, după caz, instrumentele în care sunt acordate părți ale remunerației variabile;
 - d. măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile⁸.
21. Instituțiile trebuie să se asigure că posibilele conflicte de interese cauzate de plata din instrumente ca parte a remunerației variabile sau fixe sunt identificate și gestionate. Aceasta presupune să se asigure respectarea regulilor privind tranzacțiile bazate pe informații privilegiate și să nu se ia nicio măsură care ar putea avea un efect pe termen scurt asupra prețului acțiunilor sau al instrumentelor.
22. În cazul în care politicile de remunerare sau politicile de remunerare la nivelul grupului sunt puse în aplicare în instituții, inclusiv în filialele lor, iar personalul instituției este și proprietarul majoritar al instituției sau al filialei, politica de remunerare trebuie ajustată la situația specifică a acestor instituții sau filiale. Pentru personalul identificat, instituția trebuie să se asigure că politica de remunerare respectă cerințele CRD în materie în sensul articolelor 92 și 94 și al prezentului ghid.
23. Fără a aduce atingere niciunei măsuri adoptate de statele membre⁹ pentru a preveni sau a compensa dezavantajele în cariera profesională a sexului subreprezentat¹⁰, politica de remunerare și toate condițiile de angajare aferente care au un impact asupra remunerației pe unitate de măsură sau rată de timp trebuie să fie neutre din punctul de vedere al genului, și anume nu trebuie să existe nicio diferențiere între membrii personalului de sex masculin, feminin sau divers.

⁸ Cerințele specifice pentru remunerarea personalului identificat și alinierea sa la riscuri sunt cuprinse în titlurile III și IV din prezentul ghid.

⁹ De exemplu, la punerea în aplicare a Directivei 2006/54/CE.

¹⁰ În timp ce articolul 157 din TFUE utilizează termenul „sex subreprezentat”, CRD utilizează termenul „gen subreprezentat” (underrepresented gender); ambii termeni au același înțeles în sensul prezentului ghid.

24. 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. Instituțiile trebuie să poată demonstra că politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului.
25. Atunci când stabilesc remunerația pe unitate de măsură sau unitate pe timp, instituțiile trebuie să ia în considerare în mod corespunzător remunerația acordată, programul de lucru, perioadele de concediu anual și alte beneficii financiare și nefinanciare. Instituțiile pot utiliza ca unitate de măsură remunerația brută anuală a personalului calculată pe baza echivalentului normă întregă.
26. Pentru a monitoriza aplicarea unor politici de remunerare neutre din punctul de vedere al genului, instituțiile trebuie să documenteze în mod adecvat valoarea poziției, de exemplu prin documentarea fișelor postului sau prin definirea categoriilor salariale, pentru toți membrii personalului sau toate categoriile de personal și să stabilească ce poziții sunt considerate de valoare egală, de exemplu prin aplicarea unui sistem de clasificare a posturilor, luând în considerare cel puțin tipul de activități, sarcini și îndatoriri atribuite postului sau membrului personalului. În cazul în care se utilizează un sistem de clasificare a locurilor de muncă pentru stabilirea remunerației, acesta trebuie să se bazeze pe aceleași criterii pentru bărbați, femei și personalul de diferite sexe și să fie elaborat astfel încât să excludă orice discriminare, inclusiv pe criterii de gen.
27. Instituțiile pot lua în considerare, într-un mod neutru din punctul de vedere al genului, aspecte suplimentare atunci când stabilesc remunerația personalului. Aceste aspecte pot include:
- a. cerințele educaționale, profesionale și de formare, competențele, efortul și responsabilitatea, activitatea desfășurată și natura sarcinilor implicate¹¹;
 - b. locul de muncă și costul vieții;
 - c. nivelul ierarhic al personalului și dacă personalul are responsabilități de conducere;
 - d. nivelul de educație formală a personalului;
 - e. insuficiența personalului disponibil pe piața muncii pentru posturi specializate;
 - f. natura contractului de muncă, inclusiv dacă acesta este temporar sau este un contract pe perioadă nedeterminată;
 - g. durata experienței profesionale a personalului;
 - h. certificările profesionale ale personalului;

¹¹ Vezi și Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

- i. prestații corespunzătoare, inclusiv plata unor alocații suplimentare pentru gospodărie și pentru copii personalului cu soț/soție și membri de familie aflați în întreținere.

2. Guvernanța remunerării

2.1 Responsabilitățile, elaborarea, aprobarea și monitorizarea politicii de remunerare

28. Organul de conducere¹² în funcția sa de supraveghere (denumită în continuare „funcție de supraveghere”) trebuie să fie răspunzător de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a instituției și să monitorizeze punerea în aplicare a acesteia pentru a se asigura că este pe deplin funcțională, conform intențiilor. De asemenea, funcția de supraveghere trebuie să aprobe orice excepții considerabile ulterioare acordate unui membru individual al personalului sau modificări ale politicii de remunerare și să examineze cu atenție și să monitorizeze efectele acestora. Orice excepții nu trebuie să se bazeze pe considerente de gen sau pe alte aspecte care ar fi discriminatorii, trebuie să fie bine argumentate și trebuie să fie în conformitate cu cerințele în materie de remunerare prevăzute de legislația națională.

30. Funcția de supraveghere trebuie să aibă la nivel colectiv cunoștințe, abilități și experiență adecvate cu privire la politicile și practicile de remunerare, precum și cu privire la stimulentele și riscurile ce pot rezulta din acestea. Aceasta trebuie să cuprindă cunoștințe, abilități și experiență cu privire la mecanismele pentru alinierea structurii de remunerare la profilurile de risc ale instituțiilor și la structura de capital a acestora.

31. Funcția de supraveghere trebuie să se asigure că politicile și practicile de remunerare ale instituției sunt puse în aplicare în mod adecvat și aliniate cu cadrul general de guvernanță corporativă al instituției, cu cultura corporativă, cu apetitul pentru risc și cu procesele de guvernanță aferente.

32. Conflictele de interese cu privire la politica de remunerare și la remunerația acordată trebuie identificate și reduse în mod adecvat, inclusiv prin stabilirea unor criterii de acordare obiective bazate pe sistemul de raportare internă, a unor controale adecvate și a „principiului celor patru ochi”. Politica de remunerare trebuie să asigure că nu apar conflicte de interese majore pentru personal, inclusiv pentru personalul din funcții de control.

33. Politica și practicile de remunerare și procedurile de stabilire a acestora trebuie să fie clare, bine documentate și transparente. Trebuie păstrată o documentație adecvată cu privire la procesul decizional (de exemplu, procese-verbale ale ședințelor relevante, rapoartele relevante și alte

¹² În țările europene se observă diferite structuri de organe de conducere. În unele țări este comună o structură unitară, adică funcțiile de supraveghere și de conducere ale consiliului sunt exercitate de un singur organ. În alte țări este comună o structură duală, cu două organe independente constituite, unul pentru funcția de conducere, iar celălalt pentru supravegherea funcției de conducere.

documente relevante), precum și cu privire la raționamentul ce stă la baza politicii de remunerare.

34. Funcția de supraveghere și funcția de conducere și, acolo unde sunt constituite, comitetele de remunerare și de administrare a riscurilor trebuie să conlucreze îndeaproape și să se asigure că politica de remunerare respectă și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor.
35. Politica de remunerare trebuie să precizeze un cadru eficace pentru măsurarea performanței, ajustarea riscurilor și legăturile cu performanța de recompensat.
36. Funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate trebuie să asigure un aport efectiv, în conformitate cu rolurile lor, la stabilirea fondurilor de prime, a criteriilor de performanță și a acordării de remunerații acolo unde aceste funcții prezintă preocupări legate de impactul asupra conduitei personalului și de caracterul riscant al activității întreprinse.
37. Funcția de supraveghere trebuie să determine și să monitorizeze remunerarea membrilor din funcția de conducere și, în cazul în care comitetul de remunerare menționat în secțiunea 2.4 nu a fost constituit, să monitorizeze în mod direct remunerarea funcționarilor cu un nivel ierarhic adecvat din cadrul funcțiilor de control independente, inclusiv din funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate.
38. Funcția de supraveghere trebuie să ia în considerare aportul asigurat de toate funcțiile și organele corporative competente (de exemplu, comitete, funcții de control¹³, resurse umane, juridic, planificare strategică, funcția de buget etc.) și unitățile operaționale cu privire la conceperea, punerea în aplicare și monitorizarea politicilor de remunerare ale instituției.
39. Funcția de resurse umane trebuie să participe și să informeze în ceea ce privește elaborarea și evaluarea politicii de remunerare pentru instituția respectivă, inclusiv structura de remunerare, aspectul neutralității de gen, nivelurile de remunerare și schemele de stimulente astfel încât nu doar să atragă și să păstreze personalul de care are nevoie instituția, ci și să se asigure că politica de remunerare este aliniată la profilul de risc al instituției.
40. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să asiste și să informeze cu privire la definirea unor măsuri potrivite de performanță ajustate în funcție de riscuri (inclusiv ajustări ex-post), precum și la evaluarea modului în care structura de remunerare variabilă afectează profilul de risc și cultura instituției. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să valideze și să evalueze datele de ajustare a riscurilor, precum și să fie invitată să participe la ședințele comitetului de remunerare în această materie.

¹³ Funcția de control independentă cuprinde unități organizaționale, independent de funcțiile economice și corporative răspunzătoare cu controlul și monitorizarea operațiunilor și a riscurilor rezultate din acele operațiuni, asigurând conformitatea cu toate legile, regulile și regulamentele în vigoare și oferind consultanță pentru funcțiile de conducere cu privire la chestiunile din domeniul lor de competență. Funcțiile de control independente cuprind de regulă funcția de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern. Mai multe detalii referitoare la funcțiile de control sunt disponibile în Ghidul ABE privind guvernarea internă (GL44), punctele 26-29.

41. Funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica de remunerare afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura de risc și trebuie să raporteze toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate către organul de conducere, atât în funcția sa de conducere, cât și în funcția sa de supraveghere. Constatările funcției de conformitate trebuie luate în considerare de funcția de supraveghere în timpul procedurilor de aprobare, revizuire și monitorizare a politicii de remunerare.
42. Funcția de audit intern trebuie să realizeze o revizuire independentă a conceperii, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale instituției asupra profilului său de risc și a modului de gestionare a acestor efecte în acord cu orientările furnizate în secțiunea 2.5.
43. Într-un context de grup, funcțiile competente din cadrul instituției consolidante și al filialelor trebuie să interacționeze și să facă schimb de informații după necesități.

2.2 Implicarea acționarilor

44. În funcție de forma juridică a instituției și de legislația națională în vigoare, aprobarea politicii de remunerare a unei instituții și, unde este cazul, a deciziilor legate de remunerarea membrilor organului de conducere și a altor membri ai personalului identificat poate fi alocată, de asemenea, adunării acționarilor în conformitate cu legislația națională¹⁴ aplicabilă societăților. Votul acționarilor poate fi consultativ sau obligatoriu.
45. În cazul în care aprobarea remunerației membrilor individuali ai organului de conducere și a altor membri ai personalului identificat este alocată acționarilor, acționarii trebuie să aprobe toate componentele remunerației, inclusiv plățile compensatorii. În cazul în care politica de remunerare este supusă aprobării acționarilor, aceștia trebuie, de asemenea, fie să aprobe ex-ante suma maximă a plăților ce pot fi acordate organului de conducere și altor membri ai personalului identificați în cazul încetării anticipate a unui contract, fie să aprobe criteriile de stabilire a acestor sume.
46. Pentru ca acționarii să poată lua decizii în cunoștință de cauză în conformitate cu punctele 44 și 45, funcția de supraveghere trebuie să se asigure că instituția le furnizează informații adecvate cu privire la politica de remunerare, menite să îi ajute să evalueze structura stimulentei și măsura în care este stimulată și controlată asumarea riscurilor, precum și costul total al structurii de remunerare. Aceste informații trebuie furnizate cu mult timp înainte de respectiva adunare a acționarilor. Trebuie furnizate informații detaliate cu privire la politicile de remunerare și la modificările aduse acestora, la procedurile și procesele de decizie pentru crearea unui pachet de remunerare, iar aceste informații vor cuprinde următoarele:

- a. componentele remunerației;

¹⁴ Vezi și articolele 9a și 9b din Directiva 2007/36 privind drepturile acționarilor, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2017/828.

- b. principalele caracteristici și obiective ale pachetelor de remunerare și alinierea lor cu strategia de afaceri și strategia de risc, inclusiv apetitul pentru risc și valorile corporative ale instituției;
- c. modul în care se asigură că politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului;
- d. modul în care punctele de la litera (b) sunt luate în considerare în ajustările ex-ante/ex-post, în special pentru personalul identificat.

47. Funcția de supraveghere rămâne responsabilă cu propunerile adresate adunării acționarilor, precum și cu punerea în aplicare efectivă și monitorizarea oricăror schimbări intervenite în politicile și practicile de remunerare.

48. În cazul în care acționarilor li se cere să aprobe un nivel maxim superior al raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației de până la 200 %, se vor aplica următoarele:

- a. Acționarii care au dreptul de a vota cu privire la un nivel maxim propus mai mare al raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației sunt cei ai instituției în care își desfășoară activitatea personalul identificat la care se referă nivelurile maxime mai mari ale remunerației variabile. Pentru instituții care sunt filiale, adunarea generală a acționarilor filialei este cea competentă să hotărască și nu adunarea generală a instituției consolidante.
- b. În cazul în care o instituție își exercită drepturile de vot ca acționar al filialei sale în legătură cu aprobarea unui nivel maxim mai mare al raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă în cadrul unei filiale, trebuie îndeplinită una dintre următoarele condiții:
 - i. funcția de supraveghere a instituției ce deține acțiunile a solicitat dinainte votul adunării acționarilor săi referitor la modul de exercitare a drepturilor de vot privind majorarea acestui nivel în filialele sale;
 - ii. adunarea acționarilor instituției consolidante a hotărât, în cadrul politicii de remunerare a grupului, că filialele pot introduce un nivel maxim mai mare al acestui raport.
- c. În conformitate cu prima liniuță a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, la aprobarea unui nivel maxim mai mare al raportului dintre componenta fixă și cea variabilă a remunerației, adunarea acționarilor va acționa pe baza unei recomandări detaliate ce oferă în mod special motivele, numărul de membri ai personalului identificat vizați și funcțiile acestora în cadrul instituției, precum și explicația modului în care un astfel de nivel maxim mai mare al raportului ar putea afecta cerința de a menține o bază solidă de capital. Aceste informații trebuie puse la dispoziția acționarilor cu mult timp înainte de respectiva adunare a acționarilor.

- d. Orice aprobare a unui nivel maxim mai mare al raportului trebuie realizată în conformitate cu prevederile articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE; pragul de 50 % pentru cvorum și pragurile de majoritate de 66 % și 75 % necesare pentru vot, astfel cum sunt prevăzute la articolul respectiv, trebuie toate calculate ținând cont de drepturile de vot atașate acțiunilor sau altor drepturi de proprietate echivalente din cadrul instituției.
 - e. Pragul de 75 %, care se aplică atunci când în adunarea acționarilor sunt reprezentate mai puțin de 50 % din drepturile de proprietate, și pragul de 66 %, care se aplică atunci când sunt reprezentate cel puțin 50 % din drepturile de proprietate, trebuie calculate în funcție de drepturile de vot ale acționarilor reprezentați, și nu în funcție de numărul de persoane fizice sau juridice care sunt acționari.
 - f. În conformitate cu ultima liniuță a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din CRD, personalul direct interesat de nivelurile maxime mai mari ale remunerației variabile nu trebuie lăsat să-și exercite, direct sau indirect, niciunul din drepturile de vot pe care le-ar putea avea. Prin urmare, drepturile de vot ale acestora vor fi ignorate în calculul procentelor, atât la numărător, cât și la numitor.
 - g. Acțiunile sunt „reprezentate” atunci când acționarul are capacitatea legală de a vota asupra nivelului maxim mai mare propus al raportului, indiferent de modul în care este exprimat acel vot. În conformitate cu acest principiu și având în vedere legislația națională privind societățile, instituțiile trebuie să-și stabilească politicile interne referitoare la „reprezentare” în scopul acestui vot.
49. Acționarii trebuie să poată vota cu privire la reducerea unui raport maxim mai mare aprobat în trecut. Un astfel de vot trebuie să necesite o majoritate a voturilor acționarilor în conformitate cu regulile în vigoare pentru deciziile ordinare prevăzute de dreptul național. În cazul în care nivelul maxim mai mare aprobat a fost redus, instituția trebuie să informeze autoritatea competentă despre hotărâre și despre raportul aprobat în cel mult cinci zile lucrătoare.

2.3 Informarea autorităților competente

50. La informarea autorității competente cu privire la recomandarea adresată adunării acționarilor, în conformitate cu liniuța a patra a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, instituția trebuie să raporteze autorității competente toate informațiile trimise acționarilor, inclusiv raportul maxim mai mare propus și motivele pentru propunerea acestuia, cel târziu după cinci zile lucrătoare de la anunțarea acționarilor că se va solicita aprobarea raportului mai mare.
51. La informarea autorității competente cu privire la hotărârea adoptată de acționarii săi, în conformitate cu liniuța a cincea a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, instituția trebuie să furnizeze următoarele informații:

- a. rezultatul hotărârii și raportul maxim mai mare aprobat, inclusiv, în cazul în care raporturile diferă de la un domeniu de activitate la altul și de la o funcție la alta, raportul pentru fiecare domeniu de activitate sau funcție în parte încadrat(ă) în domeniile de activitate și funcțiile stipulate în ghidul ABE privind exercițiul de colectare a datelor legate de persoanele cu venituri ridicate și ghidul ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării, ambele publicate la data de 16 iulie 2014¹⁵;
- b. numărul de membri ai personalului identificat vizați de raporturile maxime mai mari și, în cazul în care raporturile diferă de la un domeniu de activitate la altul și de la o funcție la alta, nivelul corespunzător al raportului pentru fiecare domeniu de activitate și funcție în parte;
- c. o analiză a faptului că raportul mai mare propus nu intră în conflict cu obligațiile prevăzute în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) 575/2013, având în vedere în special obligațiile instituției de asigurare a unor fonduri proprii;
- d. informațiile cuprinse în anexa 2, folosind modelul furnizat;
- e. alte informații ce ar putea fi solicitate de autoritatea competentă.

2.4 Instituirea unui comitet de remunerare

52. În conformitate cu articolul 109 din CRD și cu articolul 95 alineatul (1) din CRD, toate instituțiile care sunt ele însele semnificative, având în vedere nivelul individual, al societății-mamă și al grupului, trebuie să înființeze un comitet de remunerare. Filialele reglementate de o legislație sectorială specifică (de exemplu, firmele de investiții, directorii de AFIA sau OPCVM-uri) trebuie să respecte regulile stipulate în legislația sectorială specifică ce li se aplică pentru a stabili dacă au sau nu obligația de a înființa un comitet de remunerare. Instituția consolidantă trebuie să se asigure că este înființat un comitet de remunerare atunci când acesta este prevăzut de lege.

53. Atunci când un comitet de remunerare este înființat într-o instituție nesemnificativă, instituția trebuie să respecte cerințele prezentului ghid referitoare la comitetul de remunerare, dar poate combina sarcinile comitetului de remunerare cu alte sarcini atâta timp cât acestea nu creează conflicte de interese.

54. În cazul în care nu este constituit niciun comitet de remunerare, prevederile prezentului ghid referitoare la comitetul de remunerare trebuie interpretate ca aplicându-se funcției de supraveghere.

¹⁵ Ambele ghiduri pot fi accesate la următorul link: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

2.4.1 Componenta comitetului de remunerare

55. Comitetul de remunerare trebuie să fie compus din membri ai funcției de supraveghere¹⁶ care nu îndeplinesc funcții executive. În instituții globale de importanță sistemică (G-SII) și în instituții de importanță sistemică (O-SII), comitetul de remunerare trebuie să includă o majoritate a membrilor care sunt independenți și să fie prezidat de un membru independent. În alte instituții semnificative, stabilite de autoritățile competente sau de dreptul național, comitetul de remunerare trebuie să includă un număr suficient de membri independenți¹⁷. Dacă dreptul național prevede reprezentarea angajaților în organul de conducere, acesta trebuie să cuprindă unul sau mai mulți reprezentanți ai angajaților.

56. Membrii comitetului de remunerare trebuie să dețină cunoștințe adecvate la nivel colectiv, competență și experiență profesională privind politicile și practicile de remunerare, administrarea riscurilor și activitățile de control, în special cu privire la mecanismul pentru alinierea structurii de remunerare la profilurile de risc și capital ale instituțiilor.

2.4.2 Rolul comitetului de remunerare

57. Comitetul de remunerare trebuie:

- a. să fie răspunzător de pregătirea hotărârilor privind remunerarea ce urmează a fi adoptate de funcția de supraveghere, în special cu privire la remunerarea membrilor organului de conducere din funcția sa de conducere, precum și a altor membri ai personalului identificat;
- b. să acorde asistență și consultanță funcției de supraveghere cu privire la elaborarea politicii de remunerare a instituției, inclusiv cu privire la faptul că o astfel de politică de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului și sprijină tratamentul egal al personalului de diferite genuri;
- c. să sprijine funcția de supraveghere în monitorizarea politicilor, practicilor și proceselor de remunerare și în respectarea politicii de remunerare;
- d. să verifice dacă politica de remunerare existentă mai este încă de actualitate și, dacă este necesar, să facă propuneri de modificări;
- e. să revizuiască numirea consultanților de remunerare externi pe care funcția de supraveghere poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;

¹⁶ În țările europene pot fi observate diferite structuri de organe de conducere. În unele țări este comună o structură unitară, adică funcțiile de supraveghere și de conducere ale consiliului sunt exercitate de un singur organ. În alte țări este comună o structură duală, cu două organe independente constituite, unul pentru funcția de conducere, iar celălalt pentru supravegherea funcției de conducere. În aceste cazuri, comitetul de remunerare trebuie să cuprindă membri ai organului de supraveghere.

¹⁷ Independența, astfel cum se prevede în Ghidul ABE privind governanța internă și a se vedea și Ghidul comun ABE și ESMA privind evaluarea adecvării membrilor organului de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie.

- f. să asigure caracterul adecvat al informațiilor furnizate acționarilor cu privire la politicile și practicile de remunerare, în special cu privire la un nivel maxim mai mare propus al raportului dintre remunerația fixă și cea variabilă;
- g. să evalueze mecanismele și sistemele adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ia în considerare în mod adecvat toate tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital și că politica de remunerare generală respectă și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficace și se armonizează cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative, cultura a riscurilor și cu interesele pe termen lung ale instituției;
- h. să evalueze îndeplinirea obiectivelor de performanță și nevoia unei ajustări ex-post la risc, inclusiv aplicarea unor acorduri de tip „malus” și „clawback”;
- i. să revizuiască o serie de scenarii posibile pentru a testa modul în care politicile și practicile de remunerare reacționează la evenimente externe și interne și să testeze ex-post criteriile folosite în stabilirea acordării și ajustarea ex-ante la riscuri pe baza consecințelor efective ale riscurilor.

58.În cazul în care instituția a înființat un comitet de remunerare, remunerarea funcționarilor cu un nivel ierarhic adecvat din cadrul funcțiilor de control independente, inclusiv din funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate, trebuie supervizată în mod direct de comitetul de remunerare. Comitetul de remunerare trebuie să facă recomandări către funcția de supraveghere privind elaborarea pachetului de remunerare și cuantumurile remunerațiilor ce vor fi plătite membrilor personalului cu rang superior din funcțiile de control.

2.4.3 Procesul și liniile de raportare

59.Comitetul de remunerare trebuie:

- a. să aibă acces la toate datele și informațiile referitoare la procesul decizional al funcției de supraveghere, cu privire la conceperea și punerea în aplicare și la supervizarea și revizuirea politicilor și practicilor de remunerare;
- b. să aibă resurse financiare adecvate și acces nelimitat la toate informațiile și datele provenite de la funcțiile de control independente, inclusiv de la funcția de administrare a riscurilor;
- c. să asigure implicarea adecvată a funcțiilor de control independente și a altor funcții relevante (de exemplu, resurse umane, juridic și planificare strategică) în domeniile de expertiză respective și să solicite sfaturi din exterior când este necesar.

60.Comitetul de remunerare trebuie să colaboreze cu alte comitete ale funcției de supraveghere ale căror activități pot avea un impact asupra concepării și bunei funcționări a politicilor și practicilor de remunerare (de exemplu, comitetele de administrare a riscurilor, audit și

nominalizare); și să furnizeze informații adecvate funcției de supraveghere și, când este cazul, adunării acționarilor cu privire la activitățile desfășurate.

61. Dacă este înființat, comitetul de administrare a riscurilor trebuie, fără a aduce atingere sarcinilor comitetului de remunerare, să analizeze dacă stimulentele oferite de politicile și practicile de remunerare țin seama de riscurile, capitalul, lichiditățile, precum și de probabilitatea și calendarul câștigurilor instituției.

62. Un membru al comitetului de administrare a riscurilor trebuie să participe, după caz, la ședințele comitetului de remunerare, în cazul în care ambele comitete sunt înființate, și viceversa.

2.5 Revizuirea politicii de remunerare

63. Funcția de supraveghere sau, dacă este înființat, comitetul de remunerare trebuie să se asigure că politica și practicile de remunerare ale instituției sunt supuse unei revizuirii interne centrale și independente cel puțin anual. Revizuirea trebuie să includă o analiză care să stabilească dacă politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului.

64. Instituțiile trebuie să monitorizeze evoluția diferenței de remunerare între femei și bărbați în funcție de țară, separat pentru:

- a. personalul identificat, cu excepția membrilor organului de conducere;
- b. membrii organului de conducere în funcția sa de conducere;
- c. membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere și
- d. alte categorii de personal.

65. În cazul în care există diferențe semnificative între remunerația medie a personalului de sex masculin și a celui de sex feminin sau a membrilor de sex masculin și a celor de sex feminin ai organului de conducere, instituțiile trebuie să documenteze principalele motive și să ia măsurile adecvate, după caz, sau trebuie să poată demonstra că diferența nu rezultă dintr-o politică de remunerare care nu este neutră din punctul de vedere al genului.

66. O revizuire centrală a conformității cu regulamentul, politicile grupului, procedurile și regulile interne trebuie efectuată de funcția de audit intern al instituției consolidante.

67. Instituțiile trebuie să efectueze revizuirea centrală și independentă în mod individual. Într-un grup, instituțiile ne semnificative care sunt filiale se pot baza pe revizuirea efectuată de instituția consolidantă, în cazul în care revizuirea efectuată în mod consolidat sau subconsolidat a cuprins instituția și rezultatele sunt puse la dispoziția funcției de supraveghere a instituției respective.

68. Fără a aduce atingere responsabilității organului de conducere, sarcinile revizuirii independente periodice a politicilor de remunerare pot fi externalizate, parțial sau total, de instituții care sunt

instituții ne semnificative¹⁸. Consultanți externi calificați și independenți¹⁹ pot completa și susține instituția în îndeplinirea acestor sarcini. Funcția de supraveghere este responsabilă pentru revizuire.

69. În cadrul revizuirii interne centrale și independente, instituțiile trebuie să evalueze dacă politicile, practicile și procesele de remunerare generale:

- a. funcționează conform intenției (în special că politicile, procedurile și regulile interne aprobate sunt respectate; că plățile de remunerații sunt adecvate, în conformitate cu strategia de afaceri; și că profilul de risc, obiectivele pe termen lung și alte obiective ale instituției sunt reflectate în mod adecvat);
- b. respectă reglementările, principiile și standardele naționale și internaționale și
- c. sunt puse în aplicare consecvent în întregul grup, respectă articolele 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și articolul 16a din Directiva 2014/59/UE și nu limitează capacitatea instituției de a menține sau restaura o bază solidă de capital conform secțiunii 6 din prezentul ghid.

70. Celelalte funcții corporative interne relevante (și anume, resurse umane, juridică, planificare strategică, etc.), precum și alte comitete esențiale ale funcției de supraveghere (și anume, comitetele de audit, de administrare a riscurilor și de nominalizare) trebuie implicate îndeaproape în revizuirea politicilor de remunerare ale instituției pentru a asigura alinierea la strategia și cadrul de administrare a riscurilor instituțiilor.

71. În cazul în care revizuirile periodice arată că politicile de remunerare nu funcționează conform intențiilor sau prevederilor sau dacă s-au făcut recomandări, comitetul de remunerare, dacă este înființat, sau funcția de supraveghere trebuie să se asigure că se propune, se aprobă și se pune în aplicare în timp util un plan de acțiuni de remediere.

72. Rezultatele revizuirii interne efectuate și măsurile luate pentru remedierea oricăror constatări trebuie documentate, fie prin rapoarte scrise, fie prin procese-verbale ale ședințelor comitetelor relevante sau ale funcției de supraveghere și trebuie puse la dispoziția organului de conducere, a comitetelor relevante și a funcțiilor corporative.

2.6 Transparența internă

73. Politica de remunerare a unei instituții trebuie divulgată intern întregului personal și trebuie să fie accesibilă pentru întregul personal în orice moment. Aspectele confidențiale ale remunerației membrilor personalului nu trebuie să facă obiectul divulgării interne de informații.

74. Personalul trebuie informat despre caracteristicile remunerației sale variabile, precum și despre procesul și criteriile ce vor fi folosite pentru a evalua impactul activităților lor profesionale

¹⁸ Vezi Ghidul ABE privind acordurile de externalizare.

¹⁹ Pentru mai multe detalii privind externalizarea, consultați ghidul ABE privind guvernarea internă (GL44).

asupra profilului de risc al instituției și asupra remunerației sale variabile. În mod special, procesul de evaluare referitor la performanța persoanei fizice trebuie documentat în mod corespunzător și trebuie să fie transparent pentru personalul interesat.

3. Politicile de remunerare și contextul de grup

75. Atunci când aplică prezentul ghid pe bază consolidată sau subconsolidată, instituția consolidantă trebuie să se asigure că dispozițiile ghidului se aplică personalului și personalului identificat al filialelor sale care intră în sfera consolidării prudențiale, așa cum se prevede la punctul 9. Instituția consolidantă sau subconsolidată trebuie să aibă la dispoziție și să transmită autorității sale competente, la cerere, informații cu privire la aplicarea politicilor de remunerare în conformitate cu prezentul ghid pe bază consolidată sau subconsolidată, inclusiv filialele acestora în sfera consolidării prudențiale.

76. Autoritatea responsabilă cu supravegherea consolidată și autoritatea competentă a instituției subconsolidante trebuie să supravegheze în mod eficace aplicarea punctului anterior și să depună eforturi pentru a colabora, inclusiv în cadrul colegiilor de supraveghetori, cu alte autorități din statele membre responsabile cu supravegherea filialelor relevante și cu autorități din țări terțe, atunci când acest lucru este fezabil.

77. La nivel consolidat sau subconsolidat, instituția consolidantă și autoritățile competente trebuie să se asigure că o politică de remunerare la nivel de grup este pusă în aplicare și respectată pentru întregul personal, inclusiv pentru toți membrii personalului identificat, din toate instituțiile și alte entități din sfera consolidării prudențiale și din toate sucursalele. Atunci când se stabilește politica de remunerare la nivel de grup, trebuie să se țină seama de cerințele specifice în materie de remunerare ale filialelor. Politica de remunerare a grupului trebuie să promoveze și să fie în concordanță cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și să fie neutră din punctul de vedere al genului.

78. În ceea ce privește instituțiile și entitățile dintr-un grup situat în mai multe state membre, politica de remunerare de la nivelul întregului grup trebuie să precizeze modul în care punerea sa în aplicare trebuie să abordeze diferențele dintre punerea în aplicare la nivel național a cerințelor de remunerare prevăzute în Directiva 2013/36/UE, în special în ceea ce privește aplicarea limitării raportului maxim dintre componentele variabile ale remunerației și remunerația fixă la 100 % (dacă este cazul, până la 200 % cu acordul acționarilor)²⁰, posibilitatea de a aplica rata națională de actualizare²¹, orice restricții cu privire la utilizarea instrumentelor²², aplicarea derogărilor în temeiul articolului 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE și competența națională prevăzută la articolul 109 alineatul (6) din directivă pentru a include filialele care fac obiectul unui cadru de remunerare specific în sfera aplicării consolidate a articolelor 92, 94 și 95 din respectiva directivă.

²⁰Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE.

²¹Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE.

²²Articolul 94 alineatul (1) litera (l) din Directiva 2013/36/UE.

79. Atunci când se aplică cerințele pe bază consolidată, se aplică cerințele în materie de remunerare aplicabile în statul membru în care este situată instituția consolidantă, inclusiv personalului identificat care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului, chiar dacă punerea în aplicare a cerințelor prevăzute la articolul 94 din Directiva 2013/36/UE de către statul membru în care este situată instituția consolidantă este mai strictă. În mod similar, filialele aflate sub incidența Directivei 2013/36/UE trebuie să respecte, pentru personalul lor, cerințele aplicabile în temeiul legislației naționale, chiar dacă sunt mai stricte decât cerințele pe bază consolidată.
80. Personalul detașat de la o întreprindere-mamă aflată într-o țară terță la o filială UE care este o instituție sau o sucursală care, dacă ar fi angajat direct de instituția sau sucursala UE, ar intra în categoria personalului identificat al instituției sau sucursalei UE respective reprezintă personal identificat. Acest personal detașat trebuie să se supună prevederilor articolelor 92, 93 și 94 din Directiva 2013/36/UE astfel cum sunt puse în aplicare în statul membru în care este stabilită instituția sau sucursala UE și standardelor tehnice de reglementare în vigoare. În vederea detașărilor pe termen scurt, de exemplu când o persoană locuiește într-un stat membru numai câteva săptămâni pentru a presta o muncă la un proiect, acea persoană trebuie să se supună prevederilor respective numai dacă ar fi identificabilă în baza standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat, având în vedere remunerația acordată pentru perioada respectivă și rolul și responsabilitățile din perioada detașării.
81. Contractele sau detașările pe termen scurt nu trebuie folosite ca mijloc de eludare a cerințelor de remunerare ale Directivei 2013/36/UE și a oricăror standarde sau orientări în materie.
82. În ceea ce privește filialele stabilite în țări terțe incluse în aplicarea pe bază consolidată a articolelor 92, 94 și 95 din Directiva 2013/36/UE, politica de remunerare la nivelul întregului grup trebuie să fixeze nivelul maxim al raportului dintre componenta variabilă a remunerației și componenta fixă la cel mult 100 % (dacă este cazul, până la 200 % cu acordul acționarilor la nivelul grupului), să precizeze dacă se aplică rata noțională de actualizare și să asigure că pentru plata remunerației variabile sunt folosite instrumente în conformitate cu prezentul ghid și cu Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei²³, cu excepția cazului în care aplicarea cerințelor respective este ilegală în țara terță respectivă. Politica de remunerare a acestor filiale din țări terțe trebuie să fie în concordanță cu politica de remunerare la nivelul întregului grup și să respecte cerințele de la articolul 92 alineatul (2) și de la articolele 93 și 94 din Directiva 2013/36/UE cel puțin pentru personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului.
83. Autoritățile competente trebuie să se asigure că sucursalele dintr-un stat membru ale instituțiilor de credit autorizate într-o țară terță sunt supuse aceluiași cerințe precum cele

²³ Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei din 12 martie 2014 de completare a Directivei 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare referitoare la specificarea claselor de instrumente care reflectă în mod corespunzător calitatea creditului instituției în condiții de asigurare a continuității activității și care sunt adecvate pentru a fi utilizate în scopul remunerației variabile (JO L 148, 20.5.2014, p. 21). Este publicat la adresa: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

aplicabile instituțiilor din statele membre. În cazul în care aceste sucursale doresc să pună în aplicare un raport între componenta variabilă și cea fixă a remunerației mai mare de 100 %, ele trebuie să îi demonstreze autorității competente că acționarii instituției din țara terță au aprobat raportul mai mare.

84. Cerințele de remunerare ale Directivei 2013/36/UE și prevederile prezentului ghid se aplică instituțiilor din statele membre indiferent dacă sunt filiale ale unei instituții-mamă într-o țară terță. În cazul în care o filială UE a unei instituții-mamă dintr-o țară terță este o instituție consolidantă, sfera consolidării prudențiale nu include nivelul instituției-mamă situate într-o țară terță și al altor filiale directe ale instituției-mamă respective. Instituția consolidantă trebuie să se asigure că politica de remunerare la nivelul întregului grup a instituției-mamă într-o țară terță este luată în considerare în propriile sale politici de remunerare în măsura în care nu contravine cerințelor prevăzute în dreptul UE sau național în materie, inclusiv în prezentul ghid.

4 Proportionalitatea

85. Principiul proporționalității prevăzut la articolul 92 alineatul (2) al Directivei 2013/36/UE își propune să armonizeze politicile și practicile de remunerare cu profilul de risc individual, cu apetitul pentru risc și cu strategia unei instituții, astfel încât obiectivele cerințelor de remunerare să fie atinse în mod eficient.

86. La aplicarea cerințelor de remunerare și a dispozițiilor prezentului ghid în mod proporțional, instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare o combinație a tuturor criteriilor următoare:

- a. dimensiunea;
- b. organizarea internă, precum și
- c. natura, amploarea și complexitatea activităților instituției.

87. La evaluarea proporționalității și la stabilirea nivelului necesar de sofisticare a politicilor de remunerare și a abordărilor de măsurare a riscurilor, instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare combinația dintre aspectele calitative și cantitative ale tuturor criteriilor de mai sus. De exemplu, o activitate comercială poate avea amploare redusă, dar ar putea include totuși activități și profiluri de risc complexe din cauza naturii activităților sale sau a complexității produselor sale.

88. În scopul menționat anterior, instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare cel puțin următoarele criterii:

- a. dacă instituția îndeplinește criteriile pentru instituții mici și cu grad redus de complexitate sau pentru instituțiile mari, așa cum se prevede la articolul 4 alineatul (1) punctele 145 și 146 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013;

- b. dacă instituția îndeplinește criteriile și pragurile stabilite la articolul 94 alineatele (3) și (4) din Directiva 2013/36/UE în ceea ce privește derogările de la procesul de plată a remunerației variabile;
- c. prezența geografică a instituției și dimensiunea operațiunilor din fiecare jurisdicție;
- d. forma juridică și instrumentele de capitaluri proprii și creanță disponibile;
- e. autorizația de a folosi metode interne pentru măsurarea cerințelor de capital (de exemplu, IRB, AMA);
- f. dacă instituția face parte dintr-un grup și, în caz afirmativ, evaluarea proporționalității efectuată pentru grup și caracteristicile grupului din care face parte instituția;
- g. tipul de activitate și servicii autorizate (de exemplu împrumuturi și depozite, activități bancare de investiții);
- h. strategia de afaceri de bază;
- i. structura activităților economice și orizontul de timp, caracterul măsurabil și previzibilitatea riscurilor activităților economice;
- j. structura de finanțare a instituției;
- k. organizarea internă a instituției, inclusiv nivelul remunerației variabile ce poate fi plătită personalului identificat;
- l. structura profitului și pierderilor instituției;
- m. tipul de clienți (de exemplu, persoane fizice, persoane juridice, IMM-uri, entități publice);
- n. complexitatea produselor sau contractelor.

89. La aplicarea cerințelor de remunerare și a dispozițiilor prevăzute în prezentul ghid în mod proporțional, instituțiile sunt obligate să ia în considerare profilul lor de risc, apetitul pentru risc și alte caracteristici și să dezvolte și să pună în aplicare politici și practici de remunerare aliniate în mod adecvat cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesul pe termen lung al instituției. Totuși, obligația de a avea politici și practici de remunerare solide și eficiente se aplică tuturor instituțiilor și în ceea ce privește întregul personal, indiferent de diferitele caracteristici ale instituțiilor.

90. Înainte ca cerințele de remunerare și dispozițiile prevăzute în prezentul ghid să fie aplicate în mod proporțional, trebuie efectuată identificarea personalului, pe baza criteriilor stipulate la articolul 92 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, în regulamentul delegat al Comisiei mandatat

în temeiul articolului 94 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și criteriile interne suplimentare²⁴.

91. Limitarea raportului maxim dintre componentele variabile ale remunerației și componentele fixe la 100 % (200 % cu acordul acționarilor) trebuie aplicată întregului personal identificat din cadrul instituției.
92. La punerea în aplicare a unor politici de remunerare specifice pentru diferite categorii de personal identificat în conformitate cu secțiunile 3 și 4 din prezentul ghid, aplicarea proporționalității trebuie să ia în considerare impactul asupra profilului de risc al instituției pentru categoria respectivă de personal identificat.
93. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile respectă cerințele de remunerare și dispozițiile prezentului ghid astfel încât să asigure condiții de concurență echitabile între diferitele instituții.

Derogări de la procesul de plată a remunerației variabile

94. Fără a aduce atingere punerii în aplicare a articolului 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE de către statele membre, instituțiile care nu sunt instituții mari, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 146 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și care au active totale sub pragul definit în dreptul intern pot să nu aplice cerințele de amânare a remunerației variabile și de plată a acesteia sub formă de instrumente prevăzute la articolul 94 alineatul (1) literele (l), (m) și litera (o) al doilea paragraf din Directiva 2013/36/UE. O instituție care îndeplinește unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la articolul 4 alineatul (1) punctul 146 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 este o instituție mare.
 - a. Evaluarea măsurii în care o instituție este o G-SII sau O-SII se face în conformitate cu articolul 131 din Directiva 2013/36/UE și cu Regulamentul delegat (UE) 2016/1608 al Comisiei în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare pentru precizarea metodologiei de identificare a instituțiilor de importanță sistemică la nivel global și de definire a subcategoriilor de instituții de importanță sistemică la nivel global și Ghidul ABE privind criteriile de stabilire a condițiilor de aplicare a articolului 131 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE (CRD) în ceea ce privește evaluarea altor instituții de importanță sistemică.
 - b. Atunci când se evaluează dacă o instituție consolidată îndeplinește pragul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) punctul 146 litera (d) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, criteriile sunt îndeplinite dacă valoarea pe bază consolidată²⁵ depășește pragul. Dacă este necesar, sumele trebuie convertite în EUR, utilizând cursul de schimb publicat de Comisie pentru programarea financiară și bugetul pentru ultima lună a exercițiului financiar al instituției consolidate.

²⁴ Vă rugăm să consultați ghidul pentru procesul de identificare prezentat pe scurt în secțiunea 5 din ghid.

²⁵ Se aplică articolul 19 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 în ceea ce privește entitățile excluse din sfera de consolidare prudențială.

95. La stabilirea cuantumului remunerației variabile anuale plătite unui membru al personalului și a raportului dintre remunerația anuală variabilă și remunerația anuală fixă în sensul articolului 94 alineatul (3) litera (b), și anume aplicarea derogărilor de la cerința de a amâna și a plăti sub formă de instrumente remunerația variabilă membrilor individuali ai personalului, instituțiile trebuie să țină seama de cuantumul specificat la literele (a) și (b) și să aplice condițiile suplimentare de la literele (c)-(f):

- a. remunerația variabilă anuală acordată pentru perioada de performanță care este egală cu exercițiul financiar pentru care se stabilește dacă se poate aplica derogarea și toate perioadele de performanță care s-au încheiat în acest exercițiu financiar, indiferent de durata perioadelor de performanță subiacente care s-au încheiat în acest exercițiu financiar, de exemplu trebuie să includă întreaga sumă a remunerației variabile bazate pe perioade de acumulare multianuale reînnoibile și nereînnoibile și bonusurile de retenție pentru perioade mai lungi de un an în cazul în care perioada de bază se încheie în exercițiul financiar respectiv;
- b. remunerația fixă anuală acordată pentru exercițiul financiar pentru care se poate aplica derogarea; instituțiile pot exclude pentru calcul alte componente ale remunerației fixe, astfel cum se prevede la punctele 132 și 133;
- c. sumele trebuie să se bazeze pe definiția remunerației fixe și a celei variabile din prezentul ghid și trebuie calculate pe baza remunerației brute acordate;
- d. remunerația variabilă trebuie să cuprindă toate formele de remunerație variabilă acordate, inclusiv remunerația variabilă bazată pe performanță, sumele plătite ca remunerație variabilă garantată, bonusurile de retenție, plățile compensatorii sau beneficiile discreționare de tipul pensiilor;
- e. în cazul în care valorile sunt stabilite de instituții pe bază individuală, trebuie luată în considerare remunerația acordată de instituție, atunci când valoarea este stabilită pe bază consolidată de către instituția consolidantă, trebuie luate în considerare toate remunerațiile acordate de instituțiile financiare și de întreprinderile prestatoare de servicii auxiliare din sfera de consolidare prudențială;
- f. în cazul în care remunerația este plătită în altă monedă decât EUR, sumele trebuie convertite în EUR, utilizând cursul de schimb publicat de Comisie pentru programarea financiară și bugetul pentru ultima lună a exercițiului financiar al instituției.

96. La calcularea mediei valorii activelor pentru perioada de patru ani imediat anterioară exercițiului financiar curent în sensul articolului 94 alineatul (3) litera (a) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să utilizeze media simplă a acestei valori la sfârșitul celor patru exerciții financiare precedente. În cazul în care evidența contabilă este ținută în altă monedă decât EUR, sumele trebuie convertite în EUR, utilizând cursul de schimb publicat de Comisie pentru programarea financiară și bugetul pentru ultima lună a fiecărui exercițiu financiar.

97.În cazul în care legislația națională împuternicește autoritățile competente să stabilească pragurile prevăzute la articolul 94 alineatele (3) și (4) din Directiva 2013/36/UE pentru instituții individuale, atunci când scad sau majorează pragurile prevăzute la articolul 94 alineatele (3) și (4) din Directiva 2013/36/UE, autoritățile competente trebuie să țină seama de natura, amploarea și complexitatea activităților instituției, de organizarea sa internă sau, dacă este cazul, de caracteristicile grupului din care face parte și, de asemenea, să țină seama de criteriile de proporționalitate prevăzute în prezenta secțiune.

5. Procesul de identificare

98.Este de obligația instituțiilor să identifice membrii personalului ale căror activități profesionale au un impact major asupra profilului de risc al instituției. Toate instituțiile trebuie să efectueze anual o autoevaluare pentru a identifica toți membrii personalului ale căror activități profesionale au sau ar putea avea un impact major asupra profilului de risc al instituției. Procesul de identificare trebuie să facă parte din politica de remunerare generală a instituției.

99.Autoevaluarea trebuie să se bazeze pe criteriile calitative și cantitative prevăzute la articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și, acolo unde este necesar pentru a finaliza identificarea întregului personal ale cărui activități profesionale au un impact major asupra profilului de risc al instituției, pe criteriile suplimentare prevăzute de instituție ce reflectă nivelurile de risc ale diferitelor activități din cadrul instituției și impactul membrilor personalului asupra profilului de risc.

100.Atunci când se aplică criterii cantitative bazate pe remunerația membrilor personalului, trebuie să se țină seama de remunerația fixă acordată pentru exercițiul financiar precedent și de remunerația variabilă acordată personalului în sau pentru exercițiul financiar precedent. Remunerația variabilă acordată în exercițiul financiar precedent este remunerația variabilă acordată în exercițiul financiar precedent cu trimitere la performanțele anterioare. Instituțiile trebuie să definească metoda aplicabilă în politica lor de remunerare. Atunci când aplică criterii cantitative bazate pe remunerația membrilor personalului, instituțiile trebuie să ia în considerare toate componentele monetare și nemonetare ale remunerației fixe și variabile acordate pentru servicii profesionale. Pachetele de remunerare obișnuite care nu sunt justificate la nivel individual trebuie luate în considerare pe baza sumei totale defalcate, pe criterii obiective, pentru fiecare membru al personalului.

101.Atunci când aplică criterii cantitative definite în EUR, instituțiile care acordă remunerația în altă monedă decât EUR trebuie să convertească pragurile aplicabile utilizând fie cursul de schimb intern utilizat pentru consolidarea conturilor, fie cursul de schimb utilizat de Comisie pentru programarea financiară și bugetul pentru luna în care a fost acordată remunerația sau cursul de schimb din ultima lună a exercițiului financiar al instituției²⁶. Instituția trebuie să documenteze metoda aplicabilă pentru a determina cursul de schimb în politica sa de remunerare.

²⁶Cursurile de schimb sunt disponibile pe site-ul web al Comisiei Europene la adresa: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

102. Autoevaluarea trebuie să fie clară, consecventă, documentată în mod corespunzător și actualizată periodic pe parcursul anului, cel puțin în ceea ce privește criteriile calitative prevăzute la articolul 92 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și, după caz, în plus să fie bazată pe criteriile instituțiilor. Instituțiile trebuie să se asigure că personalul care se încadrează sau s-ar putea încadra în prevederile articolului 92 alineatul (3) literele (a), (b) și (c) din Directiva 2013/36/UE sau în criteriile de la articolul 5 din standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar este tratat ca personal identificat.

103. Cel puțin informațiile de mai jos trebuie cuprinse în documentația autoevaluării efectuate cu privire la identificarea personalului:

- a. raționamentele ce stau la baza autoevaluării și sferei sale de aplicare;
- b. abordarea folosită pentru a evalua riscurile apărute din strategia de afaceri și activitățile instituției, inclusiv în diferite locații geografice;
- c. modul în care sunt evaluate persoanele ce lucrează în instituții și alte entități cuprinse în sfera de consolidare, filiale și sucursale, inclusiv cele situate în țări terțe;
- d. rolul și responsabilitățile diferitelor organe corporative și funcții interne implicate în conceperea, monitorizarea, revizuirea și aplicarea procesului de autoevaluare; și
- e. identificarea rezultatului.

104. Instituțiile trebuie să țină evidența procesului de identificare și a rezultatelor acestuia și să îi poată demonstra autorității de monitorizare competente modul în care a fost identificat personalul conform atât criteriilor calitative, cât și celor cantitative prevăzute la articolul 92 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat și oricăror criterii suplimentare folosite de instituții.

105. Documentația autoevaluării trebuie să cuprindă cel puțin numărul membrilor personalului identificat, inclusiv numărul membrilor personalului identificat pentru prima oară, responsabilitățile și activitățile funcției, numele sau alt identificator unic și alocarea în cadrul instituției a personalului identificat pe domenii de activitate, precum și o comparație cu rezultatele autoevaluării din anul precedent.

106. Documentația trebuie să cuprindă, de asemenea, membrii personalului care au fost identificați prin criterii cantitative, dar ale căror activități profesionale sunt evaluate ca neavând un impact major asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat. Instituțiile trebuie să păstreze documentația o perioadă de timp adecvată pentru a permite revizuirea ei de către autoritățile competente.

5.1 Aprobarea prealabilă a excluderilor

107. Atunci când instituția stabilește, conform standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat, că activitățile profesionale ale membrului personalului nu au un impact major asupra profilului de risc al instituției sau solicită o aprobare prealabilă, se vor aplica următoarele:

- a. organul de conducere trebuie să hotărască pe baza analizei efectuate în cadrul procesului anual de identificare dacă personalul nu are de fapt niciun impact major asupra profilului de risc al instituției și să informeze funcția de supraveghere cu privire la hotărârea luată. Funcția de supraveghere sau comitetul de remunerare, dacă este înființat, trebuie să revizuiască criteriile și procesul pe baza cărora sunt adoptate hotărârile și să aprobe excepțiile acordate²⁷.
- b. orice cerere de aprobare prealabilă trebuie făcută fără întârziere, dar nu mai târziu de șase luni de la încheierea exercițiului financiar anterior. Autoritatea competentă trebuie să evalueze cererea și să o aprobe sau să o respingă, în măsura în care este posibil, într-o perioadă de trei luni de la primirea documentației complete;
- c. în cazul în care membrului personalului i s-a acordat o remunerație totală de 1 000 000 EUR sau mai mult în exercițiul financiar anterior, autoritatea competentă trebuie să informeze imediat ABE cu privire la cererea primită și să furnizeze evaluarea sa inițială. La cerere, autoritatea competentă trebuie să trimită imediat toate informațiile primite de instituție la ABE. ABE va lua legătura cu autoritatea competentă pentru a se asigura că astfel de excepții sunt acordate în mod consecvent înainte de adoptarea de către autoritatea competentă a hotărârii de aprobare sau de respingere a cererii.

108. Aprobarea prealabilă privind excepțiile personalului identificat în legătură cu criteriile cantitative trebuie acordată numai pentru o perioadă limitată de timp. Cererea de aprobare prealabilă în temeiul standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat trebuie făcută în fiecare an. În ceea ce privește personalul pentru care hotărârea de aplicare se ia prima oară, aprobarea prealabilă trebuie să se refere numai la exercițiul financiar în care a fost solicitată aprobarea prealabilă și la următorul exercițiu financiar. Pentru personalul pentru care scutirea a fost deja aprobată pentru exercițiul financiar în curs, aprobarea prealabilă trebuie să se refere numai la exercițiul financiar următor.

109. În cazul în care personalul identificat ar fi exclus în filiale care nu sunt supuse Directivei 2013/36/UE, autoritatea competentă este autoritatea competentă a instituției-mamă. Pentru sucursalele instituțiilor de credit al căror sediu principal este situat într-o țară terță, autoritatea competentă este autoritatea competentă responsabilă cu supravegherea instituțiilor din statul membru în care este situată sucursala.

²⁷ Vă rugăm să consultați punctul 110 cu privire la aprobarea excepțiilor de la politica de remunerare.

110. Cererile de aprobare prealabilă trebuie să cuprindă numele sau alt identificator unic pentru personalul identificat pentru care trebuie aplicată o excludere, procentul de capital intern alocat în conformitate cu articolul 73 din Directiva 2013/36/UE unității operaționale în care își desfășoară activitatea membrul personalului și analiza impactului personalului asupra profilului de risc al instituției pentru fiecare membru al personalului identificat. În cazul în care personalul identificat este activ în aceeași unitate operațională și are aceeași funcție, trebuie efectuată o evaluare comună.

5.2 Guvernanța procesului de identificare

111. Organul de conducere are responsabilitatea finală pentru procesul de identificare și politica respectivă. Organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere trebuie:

- a. să aprobe politica procesului de identificare ca parte a politicii de remunerare;
- b. să fie implicat în conceperea autoevaluării;
- c. să se asigure că evaluarea pentru identificarea personalului este corect efectuată în conformitate cu Directiva 2013/36/UE, standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și prezentul ghid;
- d. să monitorizeze în permanență procesul de identificare;
- e. să aprobe orice excepții esențiale de la politica adoptată sau modificări ale acesteia și să analizeze și să monitorizeze cu atenție efectul lor;
- f. să aprobe sau să monitorizeze orice excludere de personal în conformitate cu standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat în cazul în care instituțiile consideră că criteriile cantitative definite în regulamentul delegat al Comisiei nu sunt întrunite de către personal deoarece acesta nu are de fapt un impact major asupra profilului de risc al instituțiilor și
- g. să revizuiască periodic politica aprobată și, dacă este nevoie, să o modifice.

112. În cazul în care este înființat un comitet de remunerare, acesta trebuie implicat activ în procesul de identificare în conformitate cu responsabilitățile sale pentru pregătirea hotărârilor privind remunerarea. În cazul în care nu este înființat un comitet de remunerare, membrii neexecutivi și, când este posibil, membrii independenți ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să îndeplinească sarcinile respective.

113. Funcția independentă de administrare a riscurilor și funcția independentă de conformitate, funcțiile auxiliare (de exemplu, juridică, resurse umane) și comitetele aferente ale organului de conducere (și anume, comitetul de administrare a riscurilor, de nominalizare și de audit) trebuie implicate în procesul de identificare în conformitate cu rolul fiecăruia și în mod permanent. În mod special, dacă este înființat un comitet de administrare a riscurilor, acesta trebuie implicat în procesul de identificare fără a prejudicia sarcinile comitetului de remunerare. Instituțiile trebuie să asigure schimbul adecvat de informații între toate organele și funcțiile interne

implicate în procesul de identificare. Procesul de identificare și rezultatul acestuia trebuie supus unei revizuii independente interne sau externe.

5.3 Procesul de identificare la nivel individual, subconsolidat și consolidat

114. Criteriile calitative și cantitative de identificare incluse la articolul 92 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE și standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și cele stabilite suplimentar de instituții trebuie aplicate atât de instituții pe bază individuală, utilizând cifrele și luând în considerare situația fiecărei instituții, cât și, în plus, de către instituția consolidantă pe bază consolidată și subconsolidată, așa cum este definită la articolul 4 alineatul (1) punctele (48) și (49) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, inclusiv – sub rezerva dispozițiilor de la articolul 109 alineatele (4)-(6) din Directiva 2013/36/UE – toate filialele din sfera consolidării prudențiale care nu fac ele însele obiectul CRD, utilizând cifrele consolidate și luând în considerare situația consolidată și impactul asupra profilului de risc al instituțiilor pe o bază consolidată. Procesul de identificare pe bază consolidată trebuie să includă membrii personalului, astfel cum sunt definiți la articolul 109 alineatul (5) din Directiva 2013/36/UE, chiar dacă filiala care angajează respectivul membru al personalului nu face obiectul aplicării pe bază consolidată a cerințelor de la articolele 92, 94 și 95 din Directiva 2013/36/UE și nu face obiectul aplicării pe bază individuală a Directivei 2013/36/UE.

115. La aplicarea criteriilor calitative de identificare la nivel consolidat sau subconsolidat, membrii personalului dintr-o filială sunt cuprinși numai dacă sunt responsabili pentru funcțiile menționate în aceste criterii la nivel consolidat sau subconsolidat. De exemplu: un membru al personalului dintr-o filială care este membru al organului de conducere al filialei respective trebuie cuprins în criteriul „membrul personalului este un membru al organului de conducere în funcția sa de conducere”) numai dacă este și membru al organului de conducere din instituția-mamă din UE.

116. Criteriile cantitative de identificare aplicabile trebuie aplicate întregului personal din cadrul instituției și filialelor acesteia care fac obiectul cerințelor prevăzute la articolele 92, 94 și 95 din Directiva 2013/36/UE pe bază consolidată și subconsolidată, ținând seama de toate componentele remunerației acordate în cadrul întregii sfere a consolidării prudențiale.

117. La aplicarea criteriilor calitative de identificare, instituțiile trebuie să identifice personalul responsabil pentru funcția menționată în criteriul calitativ; criteriul principal pentru identificare nu este denumirea funcției, ci autoritatea și responsabilitatea conferită funcției.

5.4 Rolul instituției consolidante

118. Fără a aduce atingere articolului 109 alineatul (4) din CRD, instituția consolidantă trebuie să asigure consecvența generală a politicilor de remunerare ale grupului, inclusiv procesele de identificare și punerea în aplicare corectă la nivel consolidat, subconsolidat și individual.

5.5 Rolul filialelor și sucursalelor

119. Instituțiile care sunt filiale ale unei instituții consolidante trebuie să pună în aplicare în politica lor de remunerare politica emisă de instituția-mamă consolidantă și procesul de identificare a personalului. Toate filialele trebuie să participe activ la procesul de identificare desfășurat de instituția-mamă consolidantă. În special, fiecare filială cuprinsă în sfera consolidării prudențiale, inclusiv cele care nu sunt supuse Directivei 2013/36/UE, trebuie să furnizeze instituției consolidante toate informațiile necesare pentru o bună identificare a tuturor membrilor personalului care au un impact major asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat sau subconsolidat.

120. Filialele care nu fac ele însele obiectul Directivei 2013/36/UE nu trebuie să efectueze un proces de identificare la nivel individual, cu excepția cazului în care cerințele sectoriale în materie de remunerare prevăd această obligație. Pentru filialele care nu fac obiectul directivei sau al altor cerințe specifice privind remunerarea, astfel cum se prevede la articolul 109 alineatul (4) din Directiva 2013/36/UE, evaluarea trebuie efectuată de instituția consolidantă la nivel consolidat și subconsolidat, pe baza informațiilor furnizate de filială. Instituțiile ce intră sub incidența Directivei 2013/36/UE trebuie să-și realizeze propria evaluare pentru identificarea personalului la nivel individual. Instituțiile mici sau mai puțin complexe incluse în procesul de identificare la nivel consolidat pot delega instituției consolidante aplicarea în practică a procesului de identificare la nivel individual.

121. Sucursalele dintr-un stat membru ale instituțiilor de credit al căror sediu principal este situat într-o țară terță și instituțiile dintr-un stat membru care sunt filiale ale unor instituții-mamă din țări terțe trebuie să desfășoare procesul de identificare și să-și informeze instituția-mamă despre rezultate. Instituțiile dintr-un stat membru trebuie să includă, de asemenea, în evaluarea lor filialele ce intră în sfera consolidării prudențiale și sucursalele situate în țări terțe. Instituțiile trebuie să fie conștiente de faptul că sucursalele constituie o parte neindependentă a instituției.

122. Pentru sucursale din țări terțe situate într-un stat membru, criteriile de identificare trebuie aplicate funcțiilor, activităților economice și personalului situat într-un stat membru la fel cum ar fi aplicate pentru o instituție la nivel individual.

6. Baza de capital

123. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să se asigure că acordarea remunerației variabile, plata și intrarea în drepturi, inclusiv aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”, conform politicii de remunerare a instituțiilor nu sunt în detrimentul menținerii unei baze solide de capital.

124. Atunci când evaluează dacă baza de capital este solidă, instituția trebuie să țină seama de fondurile sale proprii globale și, în special, de fondurile proprii de nivel 1 de bază, de cerința de capital, inclusiv cerința amortizorului de capital combinat, astfel cum este definită la articolul 128 alineatul (6) din Directiva 2013/36/UE, de cerința amortizorului pentru indicatorul

efectului de levier, așa cum este definită la articolul 92 alineatul (1a) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, de cerința minimă privind fondurile proprii și pasivele eligibile, așa cum este definită la articolul 45c din Directiva 2014/59/UE, precum și de eventualele majorări de capital și de restricțiile privind distribuirile prevăzute la articolele 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și la articolul 16a din Directiva 2014/59/UE, care se aplică remunerației variabile a întregului personal, precum și de rezultatele procesului de evaluare a adecvării capitalului intern. Cerința de a menține o bază solidă de capital și restricțiile privind distribuirile se aplică, de asemenea, pe bază consolidată și subconsolidată. În plus, autoritățile competente trebuie să ia în considerare rezultatele procesului de supraveghere și evaluare în acord cu ghidul ABE respectiv.

125. Instituțiile trebuie să cuprindă impactul remunerației variabile – atât cele în avans, cât și cele amânate – în planificarea capitalului și lichidităților lor și în procesul lor general de evaluare a adecvării capitalului intern.

126. Remunerația variabilă totală acordată de o instituție nu trebuie să limiteze capacitatea instituției de a menține sau a restaura o bază solidă de capital pe termen lung și trebuie să ia în considerare interesele acționarilor și titularilor, deponenților, investitorilor și ale altor factori interesați. Remunerația variabilă nu trebuie acordată sau plătită atunci când efectul ar fi că baza de capital a instituției nu va mai fi sănătoasă. Instituția trebuie să ia în considerare aceste cerințe, rezultatele procesului de evaluare a adecvării capitalului intern, planificarea sa multianuală a capitalului, restricțiile privind distribuirile prevăzute la articolele 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și la articolul 16a din Directiva 2014/59/UE, precum și recomandările privind distribuirile efectuate de autoritățile competente și de autoritățile europene de supraveghere atunci când determină:

- a. fondul general de remunerație variabilă care va fi acordată pentru anul respectiv; și
- b. valoarea remunerației variabile care va fi plătită sau pentru care se va intra în drepturi în respectivul an.

127. Instituțiile care nu au o bază solidă de capital sau în care soliditatea bazei de capital este în pericol trebuie să ia următoarele măsuri cu privire la remunerația variabilă:

- a. să reducă fondul de prime variabile în conformitate cu articolele 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 16a din Directiva 2014/59/UE, inclusiv cu posibilitatea de a-l reduce la zero;
- b. să aplice măsurile necesare de ajustare a performanței, în special de tip malus;
- c. să folosească profitul net al instituției pentru anul respectiv și eventual pentru anii următori pentru a consolida baza de capital. Instituția nu trebuie să compenseze nicio reducere a compensației variabile făcută pentru a asigura o bază solidă de capital în anii următori sau prin alte plăți, mecanisme sau metode care duc la eludarea acestei prevederi.

128. Autoritățile competente trebuie să intervină atunci când acordarea remunerației variabile este în detrimentul menținerii unei baze solide de capital, cerând instituției să reducă sau să aplice un plafon la portofoliul total al remunerației variabile determinat până la îmbunătățirea situației de adecvare a capitalului; și, dacă este necesar, să aplice măsurile de ajustare în funcție de performanță, în special acorduri de tip malus, și să ceară instituțiilor să folosească profitul net pentru a-și consolida fondurile proprii.

Titlul II – Structura remunerației

7. Categoriile de remunerație

129. Conform Directivei 2013/36/UE, remunerația poate fi fixă sau variabilă; nu există o a treia categorie de remunerație. Fără a aduce atingere punerii în aplicare la nivel național a derogărilor prevăzute la articolul 94 alineatele (3)-(5) din Directiva 2013/36/UE, în cazul în care remunerația este variabilă și este plătită personalului identificat, toate cerințele prevăzute la articolul 94 din Directiva 2013/36/UE trebuie, de asemenea, să fie îndeplinite în plus față de cerințele generale prevăzute la articolul 92 din respectiva directivă. În acest scop, instituțiile trebuie să încadreze componentele de remunerație, în conformitate cu prezentul ghid, fie ca remunerație fixă, fie ca remunerație variabilă, iar politicile lor de remunerare trebuie să stabilească criterii clare, obiective, predefinite și transparente pentru încadrarea tuturor componentelor de remunerare fie în categoria celor fixe, fie în categoria celor variabile, în conformitate cu criteriile prevăzute la articolul 92 alineatul (2) litera (g) din Directiva 2013/36/UE și cu prezentul ghid.

130. Atunci când alocarea clară a unei componente la remunerația fixă nu este posibilă pe baza criteriilor prevăzute în prezentul ghid, aceasta trebuie considerată remunerație variabilă.

131. Remunerația este fixă în cazul în care condițiile pentru acordarea acesteia și cuantumul acesteia:

- a. se bazează pe criterii prestabilite;
- b. sunt nediscreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
- c. sunt transparente în ceea ce privește cuantumul individual acordat fiecărui membru al personalului;
- d. sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul și de responsabilitățile organizaționale specifice;
- e. sunt nerevocabile; cuantumul permanent se modifică numai prin negocieri colective sau în urma renegocierii, în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
- f. nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție;

- g. nu oferă stimulente pentru asumarea de riscuri și
- h. nu depind de performanță.

132. Componentele de remunerare care fac parte dintr-o politică generală la nivel de instituție în care întrunesc condițiile enumerate la punctul 131, fie reprezintă plăți obligatorii conform dreptului național sunt considerate remuneratie fixă. Acestea includ plăți ce fac parte din pachete obișnuite de încadrare în muncă, așa cum sunt definite în ghid.

133. Următoarele componente ale remunerației trebuie considerate, de asemenea, ca fiind fixe, toate situațiile similare fiind tratate în mod consecvent:

- a. remuneratie plătită personalului expatriat ținând cont de costul vieții și de cotele de impozit din altă țară;
- b. alocații folosite pentru a mări salariul de bază fix în situații în care personalul lucrează în străinătate și primește o remuneratie mai mică decât cea care i-ar fi plătită pe piața de muncă locală pentru o funcție comparabilă, în cazul în care toate condițiile specifice de mai jos sunt întrunite:
 - i. alocația este plătită în mod nediscriminatoriu întregului personal aflat într-o situație similară;
 - ii. alocația se acordă deoarece personalul lucrează temporar în străinătate sau pe altă funcție cu un nivel de remunerare ce necesită ajustare pentru a reflecta nivelurile de plată de pe piața respectivă;
 - iii. nivelul plăților suplimentare este bazat pe criteriile prestabilite;
 - iv. durata alocației este legată de durata situației la care se face referire mai sus.

8. Cazuri particulare de componente ale remunerației

8.1 Alocații

134. Remunerația variabilă și fixă a instituțiilor poate consta din diferite componente, inclusiv plăți sau beneficii suplimentare sau auxiliare. Instituțiile trebuie să analizeze alocațiile²⁸ și să le aloce componentei variabile sau fixe a remunerației. Alocarea trebuie să se bazeze pe criteriile prevăzute în secțiunea 7.

135. În special, atunci când alocațiile sunt considerate remuneratie fixă, dar prezintă oricare dintre următoarele caracteristici, instituția trebuie să documenteze în mod corespunzător rezultatele evaluărilor efectuate conform secțiunii 7:

²⁸ Denumirea poate fi diferită de la instituție la instituție: „salariu stabilit în funcție de rol, indemnizație pentru personal, indemnizație ajustabilă în funcție de rol, indemnizație fixă” etc.

- a. sunt plătite numai membrilor personalului identificat²⁹;
- b. sunt limitate la cazurile în care raportul dintre componentele variabile și cele fixe ale remunerației ar depăși altfel 100 % (dacă este cazul, până la 200 %, cu acordul acționarilor);
- c. alocațiile sunt legate de indicatori ce ar putea fi eventual înțeleși ca indicatori de performanță. În acest caz, instituția trebuie să poată demonstra că respectivii indicatori nu sunt legați de performanțele instituției, de exemplu prin analizarea corelației cu indicatorii de performanță utilizați.

136.În cazul în care alocațiile se bazează pe rolul, funcția sau responsabilitatea organizațională a personalului, pentru a fi corect încadrate în componenta fixă a remunerației, acestea trebuie să întrunească criteriile stipulate la punctul 131, ținând seama de următoarele aspecte:

- a. beneficiul este legat de un rol sau o responsabilitate organizațională și este acordată câtă vreme nu apar modificări majore cu privire la responsabilitățile și autoritățile rolului în urma cărora personalul ar avea de fapt un alt rol sau o altă responsabilitate organizațională;
- b. valoarea nu depinde de niciun alt factor în afară de îndeplinirea unui anumit rol sau a unei anumite responsabilități organizaționale și de criteriile de la punctul 203;
- c. orice alt membru al personalului care îndeplinește același rol sau are aceeași responsabilitate organizațională și care se află într-o situație similară ar avea dreptul la un beneficiu similar.

137.Autoritățile competente trebuie să se asigure că beneficiile nu reprezintă un mecanism sau o metodă de facilitare a neconformității instituțiilor cu CRD.

8.2 Remunerația variabilă bazată pe performanța viitoare

138.Atunci când acordarea unei remunerații variabile, inclusiv LTIP (planurile de stimulare pe termen lung), se bazează pe performanțe anterioare de cel puțin un an, dar depinde și de condițiile de performanță viitoare, trebuie să se aplice următoarele:

- a. instituțiile trebuie să stabilească în mod clar pentru personal condițiile de performanță suplimentare care trebuie îndeplinite după acordare pentru intrarea în drepturi asupra remunerației variabile;
- b. înainte de intrarea în drepturi asupra remunerației variabile, instituțiile trebuie să evalueze îndeplinirea condițiilor de intrare în drepturi;

²⁹ Calitatea de membru al personalului identificat nu trebuie considerată un rol sau o funcție.

- c. condițiile de performanță suplimentare orientate către viitor trebuie stabilite pentru o perioadă de performanță predefinită de cel puțin un an;
- d. în cazul în care nu au fost îndeplinite condițiile de performanță suplimentare orientate către viitor, până la 100 % din remunerația variabilă acordată în aceste condiții trebuie supusă acordurilor de tip „malus”;
- e. perioada de amânare trebuie să se încheie cel mai devreme după un an de la evaluarea ultimei condiții de performanță; toate celelalte prevederi privind amânarea remunerației variabile pentru personalul identificat prevăzut la secțiunea 15 se aplică la fel ca în cazul remunerației variabile bazate exclusiv pe performanță înainte de acordarea acesteia;
- f. pentru calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale, trebuie luată în considerare valoarea totală a remunerației variabile acordate în exercițiul financiar pentru care a fost acordată remunerația variabilă, inclusiv LTIP. Acest lucru se aplică, de asemenea, atunci când performanțele anterioare au fost evaluate pe o perioadă de acumulare multianuală.

139. În cazul în care un plan de remunerație prospectivă pentru remunerația variabilă, inclusiv LTIP, se bazează exclusiv pe condițiile de performanță viitoare (de exemplu, când personalul nou primește un LTIP la începutul primului an de angajare), sumele trebuie considerate acordate după întrunirea condițiilor de performanță, în caz contrar nu trebuie făcută nicio acordare. Sumele acordate trebuie luate în considerare pentru calculul raportului dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației totale în exercițiul financiar anterior acordării lor. Când se acordă un anumit număr de instrumente, acestea trebuie evaluate excepțional în vederea calculării raportului dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației totale la prețul de piață sau valoarea justă determinată la momentul acordării planului de remunerare de perspectivă pentru remunerația variabilă. Trebuie aplicat punctul 138 literele (a)-(c). Toate celelalte cerințe se aplică la fel ca în cazul remunerației variabile, de exemplu perioada de amânare începe după acordarea remunerației variabile.

8.3 Dividendele și plățile sub formă de dobânzi

140. Plățile de „comisioane de performanță” în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva AFIA sunt supuse prevederilor privind remunerarea din Directiva AFIA; punctul 2 din anexa II la Directiva AFIA include în mod specific comisionul de performanță în definiția remunerației³⁰. Se aplică ghidul ESMA privind politicile de remunerare viabile conform Directivei

³⁰ Punctul 2 din anexa II la Directiva AFIA prevede că „Principiile stabilite la punctul 1 se aplică oricărui tip de remunerație plătit de AFIA, oricărei sume plătite direct de FIA, inclusiv comisiunilor de performanță, sau oricărei cesiuni de unități sau de acțiuni ale FIA, pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc sau asupra profilului de risc al FIA pe care le administrează, inclusiv persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și orice angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile” (subliniere adăugată).

AFIA³¹ - În sensul prezentului ghid ABE și în special în vederea calculării raportului dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației pentru personalul identificat conform secțiunii 13 din prezentul ghid, se vor aplica următoarele:

- a. toate plățile efectuate de fondurile de investiții alternative către acești membri ai personalului sub forma unor comisioane de performanță ce nu reprezintă un randament proporțional al investițiilor făcute de acești membri ai personalului trebuie considerate remunerație variabilă și evaluate în momentul acordării;
- b. orice plăți efectuate de fondurile de investiții alternative către acești membri ai personalului prin mijloace de tipul comisiunilor de performanță, ce reprezintă un randament proporțional al oricărei investiții făcute de acești membri ai personalului (prin mijlocul de tipul comisiunilor de performanță) la fondul de investiții alternativ trebuie excluse din calcul.

141. Dividendele plătite pentru acțiuni în posesia cărora s-a intrat sau pentru participații primite de angajați ca parte din remunerația lor sau alte acțiuni deținute de personal în calitate de acționari sau proprietari ai unei instituții nu fac parte din remunerație în sensul prezentului ghid. Același lucru este valabil și pentru dobânzi plătite personalului pentru alte instrumente dobândite sau investiții.

142. Plățile de dividende și plățile sub formă de dobânzi nu pot fi folosite ca metodă de plată pentru remunerația variabilă, ceea ce ar duce la o eludare a cerințelor de remunerare stabilite de CRD.

8.4 Bonusurile de retenție

143. Instituțiile trebuie să-și poată fundamenta interesul legitim în acordarea de bonusuri de retenție pentru a reține un membru al personalului identificat. De exemplu, bonusurile de retenție pot fi utilizate în cadrul restructurărilor, al lichidării, după o modificare a controlului sau pentru a asigura finalizarea unor proiecte majore. Instituțiile trebuie să documenteze evenimentul sau justificarea care a făcut necesară acordarea unui bonus de retenție și perioada de timp, inclusiv data de începere și data de încheiere, pentru care se presupune că există motivul. Instituțiile trebuie să definească condițiile de reținere și condițiile de performanță aplicabile (vezi și punctul 147). Instituțiile trebuie să specifice o perioadă de reținere și o dată sau un eveniment după care se stabilește dacă au fost îndeplinite condițiile de reținere și de performanță.

144. Ca principiu general, instituțiile nu trebuie să acorde unui membru al personalului bonusuri de retenție multiple; în cazuri excepționale și atunci când acest lucru este justificat în mod corespunzător, unui membru al personalului i se pot plăti mai multe bonusuri de retenție, dar în momente diferite și în condițiile specificate în această secțiune pentru fiecare bonus de retenție. Bonusurile de retenție trebuie acordate numai după îndeplinirea condițiilor de reținere

³¹ ESMA/2013/232, disponibil la: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. În ceea ce privește tratamentul specific al comisiunilor de performanță prevăzute de Directiva AFIA, consultați în special punctele 10, 13, 16 și 159 din ghidul ESMA.

și a condițiilor de performanță aplicabile. În plus, bonusul de retenție trebuie acordat numai dacă nu există motive care să ducă la o situație în care bonusul de retenție nu trebuie acordat, de exemplu încălcări grave ale conformității, conduită neprofesională sau alte nereușite ale respectivului membru al personalului.

145. Un bonus de retenție trebuie să fie conform cu cerințele prevăzute la articolele 93, 141 și 141b și cu competențele de supraveghere respective în temeiul articolului 104 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE, ceea ce ar putea duce la situația în care bonusul de retenție ar putea fi redus, eventual chiar până la zero, în funcție de suma maximă distribuibilă (MDA) sau de alte restricții impuse de autoritățile competente.

146. Atunci când evaluează și analizează dacă acordarea unui bonus de retenție personalului identificat este adecvată, instituțiile și autoritățile competente pot lua în considerare cel puțin următoarele elemente:

- a. preocupările care duc la riscul ca anumiți membri ai personalului să aleagă să părăsească instituția;
- b. motivele pentru care reținerea respectivului membru al personalului este esențială pentru instituție;
- c. consecința dacă membrul personalului în cauză părăsește instituția și
- d. dacă valoarea bonusului de retenție acordat este necesară și proporțională pentru a reține membrul vizat al personalului.

147. Un bonus de retenție trebuie să se bazeze pe condiții specifice care diferă de condițiile de performanță aplicate altor părți ale remunerației variabile și să conțină o condiție de reținere și condiții specifice de performanță. Condițiile specifice pentru un bonus de retenție trebuie să ducă la obiectivul de reținere (și anume, reținerea personalului în instituție pentru o perioadă de timp predefinită sau până la un anumit eveniment). Condițiile specifice de performanță trebuie să includă condiții care sunt legate de interesul legitim pentru reținerea membrului personalului și de conduita personalului și trebuie să fie compatibile cu dispozițiile de la punctul 145. Bonusurile de retenție nu trebuie să ducă la situația în care remunerația variabilă totală a membrului personalului, compusă din remunerația variabilă legată de performanță și bonusul de retenție, nu mai este legată de performanța persoanei, de unitatea comercială în cauză și de rezultatele generale ale instituției, astfel cum se prevede la articolul 92 alineatul (2) litera (g) punctul (ii) și la articolul 94 alineatul (1) litera (a).

148. Bonusurile de retenție nu trebuie acordate numai pentru a compensa o remunerație legată de performanță, neplătită din cauza unei performanțe insuficiente sau din cauza situației financiare a instituției.

149. Bonusurile de retenție sunt forme de remunerație variabilă și, prin urmare, dacă sunt acordate personalului identificat, trebuie să respecte cerințele privind remunerația variabilă prevăzute la

articolul 94 din Directiva 2013/36/UE, inclusiv valoarea maximă a raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației, alinierea ex post a riscurilor, plata sub formă de instrumente, amânarea, reținerea, acordurile de tip „malus” și „clawback”.

150. Un bonus de retenție trebuie luat în considerare, la calcularea raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă, ca remunerație variabilă. Indiferent de faptul că bonusul de retenție va fi acordat numai după încheierea perioadei de reținere, bonusul de retenție trebuie luat în considerare la calcularea raportului dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației, conform uneia dintre metodele specificate mai jos:

- a. bonusul de retenție se împarte în sume anuale pentru fiecare an al perioadei de reținere calculate în mod proporțional liniar. Dacă durata exactă a perioadei de reținere nu se cunoaște de la început, instituția trebuie să stabilească și să documenteze o perioadă ținând cont de situația și de măsurile luate ce justifică plata unui bonus de retenție. Calcularea raportului trebuie să se bazeze pe perioada stabilită sau
- b. valoarea totală a bonusului de retenție se ia în considerare în anul în care este îndeplinită condiția de reținere.

8.5 Beneficii discreționare de tipul pensiilor

151. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor sunt o formă de remunerație variabilă. În cazul în care termenii schemei de pensii a întreprinderii cuprind beneficii de tipul pensiilor care nu sunt bazate pe performanță și care se acordă consecvent unei categorii de personal, aceste beneficii de tipul pensiilor nu trebuie considerate ca discreționare, ci trebuie considerate ca parte a pachetelor obișnuite de încadrare în muncă, în conformitate cu secțiunea de definiții din acest ghid. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor nu sunt plăți compensatorii, chiar dacă angajatul decide să se pensioneze anticipat.

152. Instituția trebuie să se asigure că, dacă un membru al personalului părăsește instituția sau se pensionează, nu se plătesc beneficii discreționare de tipul pensiilor fără luarea în considerare a situației economice a instituției sau a riscurilor asumate de membrul respectiv al personalului și care pot afecta instituția pe termen lung.

153. Întreaga sumă a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor trebuie acordată, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (o) din Directiva 2013/36/UE și sub rezerva derogării prevăzute la articolul 94 alineatul (3) din directivă, sub forma instrumentelor menționate la litera (l) de la acest articol și:

- a. în cazul în care un membru al personalului identificat părăsește instituția înainte de pensionare, instituția trebuie să păstreze întreaga sumă a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor sub formă de instrumente pentru o perioadă de cel puțin cinci ani fără aplicarea intrării în drepturi pe o bază proporțională;

- b. în cazul în care un membru al personalului identificat ajunge la pensionare, trebuie aplicată o perioadă de reținere de cinci ani întregii sume plătite sub formă de instrumente.

154. Instituțiile trebuie să se asigure că acordurile de tip „malus” și „clawback” se aplică beneficiilor discreționare de tipul pensiilor la fel ca oricăror alte componente ale remunerației variabile.

9. Componente excepționale ale remunerației

9.1 Remunerația variabilă garantată

155. Remunerația variabilă garantată poate lua mai multe forme, precum: „bonus garantat”, „bonus de bun-venit”, „bonus de început”, „bonus minim” etc. și se poate acorda în numerar sau sub formă de instrumente.

156. La acordarea remunerației variabile garantate în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) literele (d) și (e) din Directiva 2013/36/UE, cu ocazia angajării de personal nou, instituțiile nu au permisiunea de a garanta remunerația variabilă pentru o perioadă mai lungă decât primul an de angajare. Remunerația variabilă garantată este excepțională și poate avea loc numai atunci când instituția are o bază solidă și puternică de capital, conform articolului 94 alineatul (1) litera (e) din Directiva de mai sus și cu secțiunea 6 din ghid.

157. Instituțiile trebuie să acorde o singură dată remunerația variabilă garantată aceluiași membru al personalului. Această cerință trebuie aplicată, de asemenea, la nivel consolidat și sub-consolidat și include situațiile în care personalul primește un nou contract de la aceeași instituție sau de la altă instituție din sfera de consolidare.

158. Instituțiile și autoritățile competente pot decide să nu includă valoarea remunerației variabile garantate în calculul raportului dintre componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale pentru prima perioadă de performanță, în care remunerația variabilă garantată este acordată cu ocazia angajării de personal nou înainte de începerea primei perioade de performanță.

159. În cadrul acordurilor ce garantează această parte de remunerație variabilă, instituțiile pot decide să nu aplice cerințele acordurilor de tip „malus” și „clawback” în cazul remunerației variabile garantate. Instituțiile pot plăti suma integrală în numerar neamânat.

9.2 Compensarea sau preluarea unui contract de muncă anterior

160. Compensația pentru preluarea unui contract anterior trebuie acordată numai dacă sunt îndeplinite condițiile stabilite la punctul 156 din ghid.

161. Remunerația trebuie considerată ca fiind acordată ca plată sau pentru preluarea unui contract anterior în care remunerația variabilă amânată a membrului personalului a fost redusă sau revocată de angajatorul anterior ca urmare a încetării contractului. Pentru pachetele de remunerare referitoare la compensație sau preluare din contracte de muncă anterioare, se

aplică toate cerințele privind remunerația variabilă și dispozițiile prezentului ghid, inclusiv amânarea, reținerea, plata sub formă de instrumente și acordurile de tip „clawback”.

9.3 Plăți compensatorii și alte plăți după încetarea contractului

9.3.1 Plățile compensatorii

162. Politicile de remunerare ale instituțiilor trebuie să specifice posibila utilizare a plăților compensatorii, inclusiv valoarea maximă sau criteriile pentru determinarea acestor valori ce pot fi acordate personalului identificat ca plată compensatorie.

163. Instituțiile trebuie să dispună de un cadru în care plata compensatorie este determinată și aprobată în contextul rezilierii anticipate a unui contract de către instituție, incluzând o alocare clară a responsabilităților și a competențelor decizionale și implicarea procedurală a funcțiilor de control.

164. Plățile compensatorii nu trebuie să ofere o recompensare disproporționată, ci o compensare adecvată a membrului personalului în cazurile de încetare anticipată a contractului. În conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2013/36/UE, plățile compensatorii trebuie să reflecte performanțele obținute în timp și nu trebuie să recompenseze nereușitele sau conduita neprofesională.

165. Plata compensatorie nu trebuie acordată atunci când există o nereușită evidentă care permite încetarea imediată a contractului sau concedierea personalului.

166. Plata compensatorie nu trebuie acordată atunci când un membru al personalului își dă demisia pentru a ocupa o funcție în altă entitate juridică, decât dacă legislația națională a muncii prevede o plată compensatorie.

167. Plățile compensatorii includ plăți suplimentare pe lângă remunerația obișnuită în următoarele situații specifice:

- a. indemnizație de disponibilizare pentru pierderea poziției în cazul încetării anticipate a contractului de către instituție sau de către filiala sa;
- b. remunerația acordată pentru o perioadă limitată de timp care este convenită pentru a introduce o perioadă de reflecție după încetarea contractului și care face obiectul unei clauze de neconcurență;
- c. instituția încetează contractele personalului din cauza unei incapacități a instituției sau a măsurilor de intervenție timpurie;
- d. instituția dorește să înceteze contractul ca urmare a unei reduceri majore a activităților instituției în care membrul personalului a fost activ sau în cazul în care domeniile de

activitate sunt dobândite de alte instituții fără opțiunea ca personalul să rămână angajat în instituția achizitoare;

- e. instituția și un membru al personalului convin asupra unei soluționări în cazul unui conflict de muncă real care, altfel, ar putea duce în mod realist la o acțiune în fața unei instanțe.

168. În cazul în care instituțiile acordă o plată compensatorie, instituțiile trebuie să poată demonstra autorității competente motivele de acordare a plății compensatorii, caracterul adecvat al cuantumului acordat și criteriile folosite pentru a stabili cuantumul, inclusiv faptul că este legat de performanțele obținute în timp și că nu recompensează nereușitele sau conduita neprofesională.

169. La stabilirea valorii plăților compensatorii care urmează a fi atribuite, instituția trebuie să ia în considerare performanța obținută în timp și să evalueze, după caz, gravitatea oricărei nereușite. Nereușitele identificate trebuie diferențiate ca nereușite ale instituției sau eșecuri ale personalului identificat, după cum urmează:

- a. nereușitele trebuie considerate ca fiind ale instituției atunci când valoarea totală a plăților compensatorii pentru personal este determinată, ținând cont de baza de capital a instituției; aceste plăți compensatorii nu trebuie să fie mai mari decât reducerea de costuri obținută prin încetarea anticipată a contractelor;
- b. nereușitele trebuie considerate ca fiind ale personalului identificat atunci când duc la o ajustare în minus a cuantumului plăților compensatorii care altfel s-ar acorda când numai performanța în timp ar fi luată în considerare la estimarea plății compensatorii, inclusiv posibilitatea unei reduceri a cuantumului până la zero.

170. Nereușitele instituțiilor cuprind următoarele situații:

- a. în cazul în care instituția beneficiază de intervenția statului sau este supusă unor măsuri de intervenție timpurie sau unor măsuri de rezoluție în conformitate cu Directiva 2014/59/UE³²;
- b. când s-a solicitat începerea procedurii de insolvență normale a instituției, astfel cum este definită la articolul 2 alineatul (1) punctul (47) din Directiva 2014/59/UE;
- c. când anumite pierderi importante duc la situația că instituția nu mai are o bază solidă de capital și, din acest motiv, domeniul de activitate este vândut sau activitatea comercială este redusă.

³² Directiva 2014/59/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 de instituire a unui cadru pentru redresarea și rezoluția instituțiilor de credit și a firmelor de investiții și de modificare a Directivei 82/891/CEE a Consiliului și a Directivelor 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE și 2013/36/UE ale Parlamentului European și ale Consiliului, precum și a Regulamentelor (UE) nr. 1093/2010 și (UE) nr. 648/2012 ale Parlamentului European și ale Consiliului (JO L 173, 12.6.2014, p. 190).

171. Nereușitele personalului identificat trebuie evaluate de la caz la caz și cuprind următoarele situații:

- a. când un membru al organului de conducere nu mai este considerat că întrunește standardele de competență și conformitate adecvate;
- b. când membrul personalului identificat a participat sau este răspunzător de conduita ce a determinat pierderi importante pentru instituție, așa cum sunt definite de politica de remunerare a instituției;
- c. când un membru al personalului identificat acționează contrar regulilor, valorilor sau procedurilor interne intenționat sau prin neglijență gravă.

172. Plățile compensatorii trebuie considerate remunerație variabilă și, prin urmare, dacă sunt acordate personalului identificat, se aplică toate cerințele prevăzute la articolul 94 din Directiva 2013/36/UE. Cu toate acestea, în următoarele circumstanțe plățile compensatorii nu trebuie luate în considerare în vederea calculării respectivului raport, nici pentru aplicarea amânării și pentru plata sub formă de instrumente:

- a. plățile compensatorii obligatorii în temeiul legislației naționale a muncii sau obligatorii în urma pronunțării unei hotărâri judecătorești;
- b. plățile compensatorii prevăzute la punctele (i) și (ii), în cazul în care instituția este în măsură să demonstreze motivele și caracterul adecvat al cuantumului plății compensatorii:
 - (i) plățile compensatorii calculate pe baza unei formule generice predefinite adecvate (de exemplu, suspendare din funcție cu păstrarea salarizării), stabilite în cadrul politicii de remunerare în cazurile menționate la punctul 167;
 - (ii) plățile compensatorii corespunzătoare sumei suplimentare datorate în temeiul unei clauze de neconcurență prevăzute în contract și plătite în perioade viitoare până la valoarea remunerației fixe ce ar fi fost plătită pentru perioada de neconcurență dacă personalul ar mai fi fost încă angajat;
- c. plățile compensatorii conform punctului 167 care nu îndeplinesc condiția de la punctul (172) litera (b) subpunctul (i), în cazul în care instituția i-a demonstrat autorității competente motivele și caracterul adecvat al cuantumului plății compensatorii.

173. Atunci când se calculează suma care nu se ia în considerare la calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă ale remunerației, faptul că o clauză de neconcurență este inclusă în contract nu implică în mod necesar că întreaga sumă plătită pentru încetarea anticipată a contractului este plătită pentru a compensa personalul identificat pentru angajamentul de a nu concura pentru o anumită perioadă de timp. Numai cuantumul din înțelegere identificate în mod specific în contract drept compensație pentru clauza de

neconcurență ar fi conforme cu punctul 172. În cazul în care legislația națională limitează durata clauzelor de neconcurență, orice plată efectuată dincolo de aceste termene nu poate fi considerată o „înțelegere efectuată pentru o clauză de neconcurență” și, prin urmare, nu poate fi exclusă din raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației.

174. La calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale, trebuie luate în considerare următoarele cantumuri ale plății compensatorii ca remunerație variabilă în vederea calculării respectivului raport pentru ultima perioadă de performanță:

- a. suma eventualelor cantumuri mai mari decât remunerația fixă pentru perioadele viitoare menționate la punctul 172 litera (b) subpunctul (ii);
- b. orice altă plată compensatorie neenumerată în punctul 172.

9.3.2 Alte plăți după încetarea contractului

175. Plățile de remunerații obișnuite legate de durata unei perioade de notificare nu trebuie considerate plăți compensatorii. Plata unei sume fixe adecvate după încetarea obișnuită a unui contract de muncă (și anume, după încetarea sa obișnuită sau după ce a fost încetat de personal în conformitate cu perioadele de preaviz aplicabile) și pentru a compensa personalul în cazul în care instituția restricționează inițierea unei activități profesionale nu trebuie să facă obiectul cerințelor aplicabile remunerației variabile, în cazul în care acest lucru este compatibil cu legislația națională. Astfel de plăți nu trebuie efectuate pentru a înlocui plățile compensatorii prevăzute la punctul 167.

176. Plățile suplimentare în contextul încheierii obișnuite a unei perioade contractuale sau al numirii ca membru al organului de conducere, de exemplu beneficiile discreționare de tipul pensiilor acordate, nu trebuie tratate ca plăți compensatorii. În cazul în care astfel de componente sunt remunerații variabile și sunt plătite personalului identificat, acestea fac obiectul tuturor cerințelor specifice pentru remunerația variabilă și dispozițiilor din prezentul ghid.

10 Interdicții

10.1 Acoperire personală

177. În cazul în care politica de remunerare adecvată este aliniată la riscuri, aceasta trebuie să fie suficient de eficace și capabilă să determine în practică o ajustare în minus până la cantumul remunerației variabile acordate personalului și aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”.

178. Instituțiile trebuie să se asigure, pe cât posibil, că membrii personalului identificat nu pot transfera riscurile de scădere a remunerației variabile unei alte părți prin acoperire sau prin anumite tipuri de asigurare, de exemplu prin punerea în aplicare a unor politici de tranzacționare a instrumentelor financiare și a cerințelor de divulgare.

179. Personalul identificat trebuie considerat că a acoperit riscul unei ajustări în minus a remunerației dacă membrul personalului identificat încheie un contract cu o terță parte sau cu instituția și este îndeplinită oricare dintre următoarele condiții:

- a. contractul prevede ca terța parte sau instituția să efectueze, direct sau indirect membrului personalului identificat, plăți legate de sau proporționale cu sumele cu care a fost redusă remunerația variabilă a respectivului membru al personalului;
- b. membrul personalului identificat cumpără sau deține instrumente derivate destinate acoperirii pierderilor asociate instrumentelor financiare primite ca parte a remunerației variabile.

180. Personalul identificat trebuie considerat că a asigurat riscul unei ajustări în minus în cazul în care personalul încheie un contract de asigurare cu o prevedere de a le compensa în cazul unei ajustări în minus a remunerației. Acest lucru nu ar trebui să împiedice, în general, încheierea asigurării pentru a acoperi plăți personale cum ar fi tranșele de asigurări de sănătate sau de ipotecă.

181. Cerința de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurări pentru a reduce efectele alinierii la riscuri incluse în regimurile de remunerare a personalului trebuie să se aplice remunerației variabile amânate și reținute.

182. Instituțiile trebuie să mențină regimuri eficiente pentru a se asigura că membrul personalului identificat respectă prevederile acestei secțiuni. Este necesară cel puțin o declarație de autoangajament a membrului personalului identificat că se va abține de la încheierea de strategii de acoperire personală sau de asigurări în vederea reducerii efectelor alinierii la riscuri. Unitățile de resurse umane ale instituțiilor sau funcțiile de control intern trebuie să realizeze cel puțin inspecții aleatorii referitoare la respectarea acestei declarații cu privire la conturile de custodie interne. Verificările prin sondaj trebuie să cuprindă cel puțin conturile de custodie interne ale personalului identificat. Notificarea către instituție a oricăror conturi de custodie din afara instituției trebuie să devină, de asemenea, obligatorie.

10.2 Eludarea

183. Instituțiile trebuie să se asigure că remunerația variabilă nu este plătită prin mecanisme sau metode ce urmăresc sau duc efectiv la neîndeplinirea cerințelor de remunerare și a prevederilor prezentului ghid pentru personalul identificat sau, când aceste cerințe sunt aplicate întregului personal, a cerințelor de remunerare pentru întregul personal. Aici sunt cuprinse acordurile dintre instituție și terțe părți în care membrul personalului are un interes financiar sau personal.

184. „Eludare” înseamnă neîndeplinirea cerințelor de remunerare și are loc dacă o instituție nu atinge efectiv obiectivul și scopul cerințelor atunci când sunt luate în considerare împreună, în timp ce instituția respectă formal formularea fiecărei cerințe de remunerare.

185. Eludarea are loc în următoarele situații, printre altele:

- a. în cazul în care remunerația variabilă este considerată remunerație fixă în conformitate cu formularea prezentului ghid, dar nu în conformitate cu obiectivele sale;
- b. în cazul în care este acordată sau are loc intrarea în drepturi asupra unei remunerații variabile, alta decât remunerația variabilă garantată, deși, de fapt:
 - i. nu a existat nicio performanță pozitivă, măsurată în conformitate cu titlul IV din prezentul ghid, a membrului personalului, unității operaționale sau instituției;
 - ii. nu există o aliniere efectivă la riscuri (adică o ajustare ex-ante sau ex-post la riscuri); sau
 - iii. remunerația variabilă nu este sustenabilă conform situației financiare a instituției;
- c. în cazul în care personalul primește de la instituție sau de la o entitate cuprinsă în sfera de consolidare plăți ce nu intră în definiția remunerației, dar sunt mecanisme sau metode de plată ce conțin un stimulent pentru asumarea unor riscuri sau oferă randamente disproporționate de investiții în instrumente ale firmei care sunt mult diferite de condițiile oferite celorlalți investitori care ar investi într-un astfel de mecanism;
- d. în cazul în care personalul primește de la instituție sau de la o entitate cuprinsă în sfera de consolidare plăți ce nu intră în definiția remunerației, dar sunt mecanisme sau metode de eludare de la cerințele de remunerare (de exemplu, împrumut nerambursabil);
- e. în cazul în care componentele fixe ale remunerației sunt acordate ca număr de instrumente fix și nu ca sumă fixă;
- f. în cazul în care personalului i se acordă remunerația sub formă de instrumente sau este capabil să cumpere instrumente al căror preț nu este stabilit la valoarea de piață sau la valoarea justă în cazul instrumentelor nelistate și valoarea suplimentară primită nu este luată în considerare în remunerația variabilă;
- g. în cazul în care ajustările la componentele fixe ale remunerației sunt frecvent negociate și ajustările sunt de fapt făcute pentru a alinia remunerația la performanța personalului;
- h. în cazul în care alocațiile sunt acordate într-o sumă excesivă care nu este justificată de circumstanțele ce stau la baza ei;
- i. în cazul în care remunerația este etichetată ca plată pentru pensionare anticipată și nu este luată în considerare ca remunerație variabilă, când de fapt plata are caracterul unei plăți compensatorii deoarece este efectuată în contextul încetării anticipate a contractului, sau când de fapt membrul personalului nu se pensionează după această acordare sau când plățile nu sunt acordate lunar;
- j. orice măsuri care ar duce la o situație în care, de fapt, politica de remunerare nu ar mai fi neutră din punctul de vedere al genului.

186. Instituțiile trebuie să se asigure că metoda pentru măsurarea performanței prevede controale adecvate pentru a se asigura că criteriile de acordare nu pot fi manipulate. În cazul în care aceste controale nu sunt instituite, remunerația variabilă nu este legată în mod adecvat de performanță și politica de remunerare nu este pusă în aplicare în mod adecvat, iar orice plată de remunerație variabilă poate duce la o încălcare a cerințelor reglementare. Printre manipulările posibile se numără, de exemplu, decizii de curtoazie în procesul bilateral de măsurare a performanțelor, de exemplu când nu există niciun standard obiectiv pentru procesul decizional cu privire la atingerea obiectivelor membrilor personalului.

187. Instituțiile nu trebuie să ofere compensație pentru nicio reducere sau restructurare a remunerației variabile, de exemplu făcută în contextul măsurilor de redresare și de rezoluție sau al unei alte intervenții excepționale a statului, în anii următori sau prin alte plăți, mecanisme sau metode.

188. Instituțiile nu trebuie să creeze structuri de grup sau entități offshore sau contracte cu persoane care acționează în numele instituției pentru a manipula rezultatul procesului de identificare [de exemplu, pentru că un stat membru aplică derogarea prevăzută la articolul 109 alineatul (6) din Directiva 2013/36/UE] și pentru a eluda aplicarea cerințelor de remunerare și a dispozițiilor prezentului ghid în cazul personalului cărui trebuie să i se aplice în mod normal aceste cerințe și dispoziții.

189. În cazul în care instituțiile folosesc și reînnoiesc cu regularitate contracte pe termen scurt (de exemplu, pe un an), autoritățile competente trebuie să verifice dacă aceste contracte reprezintă un mijloc sau o metodă de sustragere de la cerințele de remunerare prevăzute de Directiva 2013/36/UE, de exemplu deoarece ar crea de fapt o remunerație variabilă, și să ia măsurile potrivite pentru a se asigura că instituțiile respectă cerințele articolelor 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE.

190. În cazul în care remunerația este o remunerație fixă conform orientărilor din secțiunea 7, dar este plătită sub formă de instrumente, instituțiile și autoritățile competente trebuie să analizeze dacă instrumentele folosite transformă componenta fixă a remunerației într-o componentă variabilă de remunerare deoarece este stabilită o legătură cu performanța instituției. Instituțiile nu trebuie să folosească instrumentele financiare în cadrul remunerației fixe pentru a se sustrage de la cerințele remunerației variabile, iar instrumentele folosite nu trebuie să ofere stimulente pentru asumarea de riscuri excesive.

Titlul III – Remunerarea funcțiilor specifice

11. Remunerarea membrilor funcției de conducere și ai funcției de supraveghere ale organului de conducere

191. Remunerarea membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere (denumită în continuare „funcția de conducere”) trebuie să corespundă prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

192. Pentru a aborda în mod adecvat conflictele de interese și fără a aduce atingere punctelor 193 și 194, membrii funcției de supraveghere trebuie compensați numai cu remunerație fixă. Mecanismele bazate pe stimulente în funcție de performanța instituției trebuie excluse. Rambursarea costurilor către membrii funcției de supraveghere și plata unei sume fixe pe oră sau zi de lucru, chiar dacă timpul ce trebuie rambursat nu este predefinit, sunt considerate remunerație fixă.

193. În cazul în care pentru funcția de supraveghere se acordă remunerație variabilă în cazuri excepționale, remunerația variabilă și alinierea la riscuri trebuie adaptate cu strictețe la sarcinile de supraveghere, monitorizare și control alocate, reflectând autoritățile și responsabilitățile persoanei fizice și îndeplinirea obiectivelor legate de funcțiile lor.

194. În cazul în care remunerația variabilă este acordată sub formă de instrumente, trebuie luate măsuri adecvate pentru a păstra imparțialitatea membrilor respectivi ai organului de conducere, inclusiv stabilirea unor perioade de reținere până la sfârșitul mandatului.

12 Remunerarea funcțiilor de control

195. Funcțiile de control intern trebuie să fie independente și să aibă suficiente resurse, cunoștințe și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile cu privire la politica de remunerare a instituției. Funcțiile de control independente trebuie să coopereze activ și regulat între ele și cu alte funcții și comitete relevante cu privire la politica de remunerare și riscurile ce pot apărea din politicile de remunerare.

196. Remunerarea personalului aferent funcțiilor de control independente trebuie să permită instituției să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții. Remunerarea funcțiilor de control independente trebuie să fie predominant fixă pentru a reflecta natura responsabilităților lor.

197. Metodele folosite pentru determinarea remunerației variabile a funcțiilor de control, și anume funcția de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern, nu trebuie să compromită obiectivitatea și independența personalului.

Titlul IV – Politica de remunerare, acordarea și plata remunerației variabile pentru personalul identificat

13. Politica de remunerare pentru personalul identificat

198. Instituțiile trebuie să se asigure că politica de remunerare pentru personalul identificat respectă toate principiile prevăzute la articolele 92 și 94 și, după caz, la articolul 93 din Directiva 2013/36/UE și este neutră din punctul de vedere al genului.

199. Instituțiile trebuie să pună în aplicare, pentru diferitele categorii de personal identificat, politici de remunerare specifice și mecanisme de aliniere la riscuri, în funcție de necesități, pentru a se

asigura că impactul categoriei de personal identificat asupra profilului de risc al instituției este corect aliniat cu remunerația sa.

200.În cazul în care instituțiile iau în considerare plata a mai puțin de 100 % din componenta fixă a remunerației în numerar, această decizie trebuie să fie bine argumentată și aprobată în cadrul politicii de remunerare.

201.În cazul în care o instituție având forma juridică a unei societăți pe acțiuni și în special o instituție listată aplică o cerință de a deține acțiuni anumitor categorii de personal identificat, pentru a obține o mai bună aliniere a stimulentele oferite personalului cu profilul de risc al instituției pe termen lung, suma trebuie clar documentată în politicile instituției. În cazul în care se aplică o cerință de a deține acțiuni, personalul trebuie să dețină un anumit număr de acțiuni sau o valoare nominală a acțiunilor câtă vreme este angajat pe aceeași funcție sau pe o funcție cu vechime egală sau mai mare.

13.1 O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă

202.Instituțiile trebuie să dispună de o politică complet flexibilă cu privire la remunerația variabilă pentru personalul identificat, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2013/36/UE. Valoarea remunerației variabile acordate trebuie să reacționeze în mod adecvat la modificările de performanță ale membrului personalului, ale unității operaționale și ale instituției. Instituția trebuie să precizeze modul în care remunerația variabilă reacționează la modificările de performanță și nivelurile de performanță. Acesta trebuie să includă nivelurile de performanță în care remunerația variabilă scade până la zero. Comportamentul lipsit de etică sau neconform trebuie să ducă la o reducere semnificativă a remunerației variabile a membrului personalului.

203.Remunerația fixă neutră din punctul de vedere al genului a personalului identificat trebuie să reflecte experiența profesională și responsabilitatea organizațională a acestuia, ținând cont de nivelul de educație, de vechime, de nivelul de competență și abilități, de constrângeri (de exemplu, sociale, economice, culturale sau alți factori relevanți) și de experiența în funcție, de activitatea economică relevantă și de nivelul de remunerare al locației geografice.

204.Cuantumul remunerației fixe trebuie să fie suficient de mare pentru a se asigura că reducerea remunerației variabile până la zero ar fi posibilă. Personalul nu trebuie să fie dependent de acordarea unei remunerații variabile deoarece acest lucru ar crea altfel stimulente pentru asumarea de riscuri excesive orientate pe termen scurt, inclusiv vânzarea abuzivă de produse, când fără asumarea acestui risc pe termen scurt performanța instituției sau a personalului nu ar permite acordarea unei remunerații variabile.

205.Plata remunerației fixe sub formă de instrumente, dacă este cazul, nu trebuie să afecteze capacitatea instituției de a aplica o politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă.

13.2 Raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă

206. Instituția trebuie să-și stabilească dinainte în politica sa de remunerare nivelul adecvat al raportului maxim dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale pentru personalul identificat, în conformitate cu limitele și procedurile prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE și în dreptul național, ținând cont de activitățile economice, de riscurile și impactul diferitelor categorii de personal asupra profilului de risc. Instituțiile pot stabili rapoarturi diferite pentru jurisdicții diferite, unități operaționale diferite, funcții de control intern și funcții corporative diferite și diferite categorii de personal identificat. Raportul stabilit reprezintă raportul dintre componenta variabilă a remunerației ce ar putea fi acordată ca maxim pentru următoarea perioadă de performanță și componenta fixă a remunerației pentru următoarea perioadă de performanță.
207. Raportul maxim trebuie calculat ca sumă a tuturor componentelor variabile ale remunerației ce ar putea fi acordată ca un maxim într-un an de performanță dat, inclusiv suma ce trebuie luată în considerare pentru bonusul de retenție, împărțită la suma tuturor componentelor fixe ale remunerației ce va fi acordată cu privire la același an de performanță. În orice caz, toate componentele remunerației trebuie corect alocate fie componentei variabile, fie celei fixe a remunerației, în conformitate cu prezentul ghid. Instituțiile pot omite unele dintre componentele fixe ale remunerației dacă acestea nu sunt esențiale, de exemplu când sunt acordate beneficii nemonetare proporționale.
208. În cazuri excepționale și justificate corespunzător, politica de remunerare poate prevedea un raport diferit pentru membrii individuali ai personalului identificat ce aparțin unei anumite categorii de personal comparativ cu alți membrii ai personalului cuprinși în aceeași categorie de personal.
209. Raporturile stabilite între componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru categoriile de personal sau membrii personalului trebuie aprobate de organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, atunci când este necesar, de adunarea acționarilor. Raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației trebuie stabilit independent de orice posibile ajustări ex-post viitoare ale riscurilor sau fluctuații în prețul instrumentelor.
210. Raportul efectiv trebuie calculat ca suma tuturor componentelor variabile ale remunerației ce au fost acordate pentru ultimul an de performanță, astfel cum sunt stipulate în ghid, inclusiv sumele acordate pentru perioade de acumulare multianuale, împărțită la suma elementelor fixe ale remunerației acordate pentru același an de performanță. Pentru perioadele de acumulare multianuale care nu se repetă anual, instituțiile pot lua în considerare în mod alternativ în fiecare an al perioadei de performanță valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată la sfârșitul perioadei de performanță împărțită la numărul de ani din care este formată perioada de performanță.
211. Raportul efectiv dintre remunerația variabilă acordată și remunerația fixă trebuie să crească odată cu performanța obținută și să cuprindă niveluri de acordări ce ar fi obținute numai pentru

performanțe „peste obiectiv” sau „excepționale”. Raportul efectiv nu trebuie să depășească raportul maximum stabilit în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE, legislația națională și politica de remunerare a instituției.

212. La calcularea raportului maxim sau efectiv, instituțiile trebuie să aplice Ghidul ABE privind rata noțională de actualizare aplicabilă în cazul remunerației variabile conform articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE, numai când statele membre au pus în aplicare articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE sau când raportul este calculat pentru personalul identificat al unei instituții situate într-o țară terță care este o filială a unei instituții-mamă din UE.

14. Procesul de aliniere la riscuri

213. Procesul de aliniere la riscuri include procesul de măsurare a performanței și riscurilor (secțiunea 14.1), procesul de acordare (secțiunea 14.2) și procesul de plată (secțiunea 15). În fiecare stadiu al procesului de aliniere la riscuri, remunerația variabilă trebuie ajustată pentru toate riscurile curente și viitoare asumate. Instituțiile trebuie să se asigure că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor.

214. Instituțiile trebuie să alinieze orizontul de timp al măsurării riscurilor și performanței cu ciclul economic al instituției într-un cadru multianual. Instituțiile trebuie să stabilească perioada de acumulare și perioadele de plată pentru remunerație la o durată adecvată, făcând diferența dintre remunerația ce trebuie plătită în avans și remunerația ce trebuie plătită după perioade de amânare și reținere. Perioadele de acumulare și de plată trebuie să ia în considerare activitatea economică și poziția categoriei de personal identificat sau, în cazuri excepționale, a unui singur membru al personalului identificat.

215. În cadrul procesului de aliniere la riscuri, trebuie folosită în toate stadiile o combinație adecvată de criterii cantitative și calitative sub forma unor criterii absolute și relative pentru a se asigura că sunt reflectate toate riscurile, performanțele și ajustările la riscuri necesare. Măsurile de performanță absolută trebuie stabilite de instituție pe baza propriei sale strategii, inclusiv a profilului său de risc și a apetitului pentru risc. Măsurile de performanță relativă trebuie stabilite pentru a compara performanța cu instituțiile omoloage, fie „internă” (adică în cadrul organizației), fie „externă” (adică în instituții similare). Criteriile cantitative și calitative și procesele aplicate trebuie să fie transparente și, pe cât posibil, predefinite. Atât criteriile cantitative, cât și cele calitative se pot baza parțial pe raționament.

216. În cazul folosirii unor abordări ce implică raționamente, instituțiile trebuie să asigure un nivel suficient de transparență și obiectivitate atunci când sunt făcute raționamentele prin:

- a. stabilirea unei politici scrise clare care să prezinte în linii mari parametrii și principalele considerente pe care se va baza raționamentul;
- b. furnizarea unei documentații clare și complete a deciziei finale cu privire la măsurarea riscurilor și a performanței sau ajustările la riscuri aplicate;

- c. implicarea funcțiilor de control relevante;
- d. luarea în considerare a stimulentele personale ale personalului care face raționamentele și a oricăror conflicte de interese;
- e. implementarea unor verificări și echilibrări adecvate, inclusiv prin efectuarea unor ajustări în cadrul unei comisii ce cuprinde personal din unități operaționale, funcții corporative și de control, etc.;
- f. aprobarea evaluării realizate de o funcție de control sau la un nivel ierarhic adecvat deasupra funcției care face evaluarea, de exemplu la nivelul organului de conducere în funcția sa de conducere sau de supraveghere sau la nivelul comitetului de remunerare.

217. Instituțiile trebuie să asigure transparența procesului de aliniere la riscuri pentru personalul identificat, inclusiv orice elemente care se bazează pe raționament, mai degrabă decât pe fapte sau date obiective.

218. Instituțiile trebuie să furnizeze informații detaliate comitetului de remunerare sau funcției de supraveghere dacă rezultatul final după aplicarea măsurilor de raționament este mult diferit de rezultatul inițial folosind măsuri predefinite.

14.1 Procesul de măsurare a performanței și a riscurilor

219. Remunerația variabilă a personalului identificat trebuie aliniată la toate riscurile și cu performanța instituției, a unității operaționale și a persoanei. Importanța relativă a fiecărui nivel al criteriilor de performanță trebuie stabilită în prealabil în politicile de remunerare și echilibrată corespunzător pentru a lua în considerare obiectivele de la fiecare nivel, poziția sau responsabilitățile deținute de membrul personalului, unitatea operațională în care activează și riscurile curente și viitoare.

14.1.1 Evaluarea riscurilor

220. Instituțiile trebuie să definească obiectivele instituției, ale unităților operaționale și ale personalului. Aceste obiective trebuie derivate din strategia economică și de risc a instituției, din valorile corporative, din apetitul de risc și investițiile pe termen lung și să ia în considerare, de asemenea, costul capitalului și lichiditatea instituției. Instituțiile trebuie să evalueze realizările unităților operaționale ale instituției și cele ale membrilor personalului identificat în perioada de acumulare comparativ cu obiectivele acestora.

221. Instituțiile trebuie să ia în considerare toate riscurile curente și viitoare, indiferent dacă sunt cuprinse sau nu în bilanț, făcând distincție între riscurile relevante pentru instituție, unitățile operaționale și persoanele fizice. Deși instituțiile suportă de obicei toate tipurile de riscuri la nivel de instituție, la nivelul membrilor individuali ai personalului identificat sau al unităților operaționale ar putea fi relevante numai câteva tipuri de riscuri.

222. De asemenea, instituțiile trebuie să folosească măsuri pentru alinierea la riscuri a remunerației atunci când o cuantificare exactă a expunerii la riscuri este dificilă, cum ar fi pentru riscul reputațional și operațional. În astfel de cazuri, evaluarea riscurilor trebuie să se bazeze pe aproximări adecvate, inclusiv pe indicatori de risc, cerințe de capital sau analiză de scenariu.
223. Pentru a lua în calcul în mod conservator toate riscurile majore de la nivelul instituției și al unității operaționale, instituțiile trebuie să facă uz de aceleași metode de măsurare a riscurilor precum cele folosite în vederea măsurării riscurilor interne, de exemplu în cadrul Procesului de evaluare a adecvării capitalului intern (ICAAP) și al evaluării adecvării lichidității individuale a instituției. Instituțiile trebuie să ia în considerare pierderile preconizate și cele neașteptate și condițiile de criză. De exemplu, dacă o instituție folosește o abordare avansată de măsurare (AMA) pentru a-și calcula necesarul de capital operațional, această metodologie va include deja pierderile majore și analiza de scenariu. În mod similar, riscul de credit și riscul de piață al instituțiilor sau modelele de capital economic vor cuprinde, de asemenea, condiții de criză.
224. Instituțiile trebuie să poată demonstra autorității competente modul în care sunt defalcate calculele de risc în funcție de unitățile operaționale și de diferitele tipuri de riscuri. Amploarea și calitatea metodelor și modelelor folosite în cadrul ICAAP trebuie reflectate de instituție în mod proporțional în politica de remunerare. Metode ICAAP mai sofisticate trebuie să ducă la o politică de remunerare variabilă mai sofisticată, inclusiv la tehnici de ajustare sensibile la riscuri.

14.1.2 Criterii de performanță sensibile la riscuri

225. Instituțiile trebuie să stabilească și să documenteze atât criterii cantitative, cât și criterii calitative, inclusiv criterii financiare și non-financiare, criterii de performanță pentru persoane fizice, unități operaționale și instituție. Criteriile de performanță nu trebuie să stimuleze asumarea de riscuri excesive sau vânzarea abuzivă de produse.
226. Instituțiile trebuie să folosească un echilibru adecvat între criteriile cantitative și cele calitative, precum și între cele absolute și cele relative.
227. Criteriile folosite pentru a măsura riscul și performanța trebuie să fie legate cât mai strâns posibil de deciziile luate de membrul personalului identificat și de categoria de membri ai personalului supusă măsurării performanțelor și trebuie să asigure că procesul de acordare are un impact adecvat asupra comportamentului personalului.
228. Criteriile de performanță trebuie să includă obiective fezabile și măsuri asupra cărora membrul personalului identificat are o oarecare influență directă. De exemplu, variabilele la nivel individual pentru un ofițer de creditare ar putea fi performanța creditelor inițializate sau monitorizate de acea persoană, în timp ce pentru directorul unei unități operaționale aceasta ar putea fi performanța echipei de conducere a unității respective. Atunci când se evaluează performanța, trebuie să se cuantifice rezultatele și efectele realizate efectiv.
229. Criteriile cantitative trebuie să acopere o perioadă suficient de îndelungată încât să surprindă corespunzător riscul asumat de membrii personalului identificat, de unitățile operaționale și de

instituție și trebuie să fie ajustate la riscuri și să includă măsuri de eficiență economică. Câteva exemple de criterii de performanță ar fi randamentul ajustat la riscuri al capitalului (RAROC), randamentul capitalului ajustat la riscuri (RORAC), profitul economic, capitalul de risc economic intern, contribuția economică netă, costul ajustat la riscuri al finanțării, cifrele de risc derivate din procesul de evaluare a adecvării capitalului intern sau cifrele financiare legate de bugetul funcțiilor (de exemplu, pentru funcția corporativă, inclusiv juridic și resurse umane) sau la profilul de risc operațional al acestora, sau ajustările contabile pure.

230. Indicatorii de eficiență operațională (de exemplu, profitul, veniturile, productivitatea, costurile și măsurătorile de volum) sau anumite criterii de piață (de exemplu, prețul acțiunilor și câștigul total al acționarilor) nu cuprind o ajustare explicită la riscuri și sunt pe termen foarte scurt, prin urmare nu sunt suficienți pentru a surprinde toate riscurile activităților membrului personalului identificat. Aceste criterii de performanță necesită ajustări suplimentare la riscuri.

231. Criteriile calitative (precum ajustarea rezultatelor, respectarea strategiei în cadrul istoricului privind apetitul de risc și conformitatea) trebuie să fie relevante la nivel de instituție, de unitate operațională sau individual. Câteva exemple de criterii calitative ar fi atingerea obiectivelor strategice, satisfacția clienților, respectarea politicii de administrare a riscurilor, respectarea regulilor interne și externe, abilități de conducere, munca în echipă, creativitatea, motivarea și cooperarea cu alte unități operaționale și cu funcțiile de control și corporative.

14.1.3 Criterii specifice pentru funcțiile de control

232. În cazul în care personalul aferent funcțiilor de control primește o remunerație variabilă, aceasta trebuie evaluată, iar partea variabilă a remunerației trebuie stabilită separat de unitățile operaționale pe care acestea le controlează, inclusiv performanța ce rezultă din deciziile economice (de exemplu, aprobarea de noi produse) atunci când este implicată funcția de control.

233. Criteriile folosite pentru evaluarea performanței și riscurilor trebuie să fie bazate predominant pe obiectivele funcțiilor de control intern. Remunerația variabilă pentru funcțiile de control trebuie să respecte în mod predominant obiectivele de control, de exemplu raportul fondurilor proprii de nivel 1, raportul creditelor neperformante, rata de recuperare a creditelor neperformante sau constatările de audit. Remunerația variabilă a acestora se poate baza într-o anumită măsură și pe performanța instituției ca întreg. Instituția trebuie să ia în considerare stabilirea unui raport semnificativ mai mic între componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru funcțiile de control comparativ cu unitățile operaționale pe care acestea le controlează.

234. Dacă coordonatorul funcției de administrare a riscurilor (Chief Risk Officer - CRO) este și membru al organului de conducere, trebuie să se aplice principiile menționate la punctele 232 și 233 asupra remunerației CRO.

14.2 Procedura de acordare

235. Instituțiile trebuie să stabilească un fond de prime. La stabilirea fondurilor de prime sau a acordărilor individuale, instituțiile trebuie să ia în considerare toate riscurile curente, pierderile anticipate, pierderile neașteptate estimate și condițiile de criză asociate activităților instituției.

236. Remunerația variabilă trebuie acordată după sfârșitul perioadei de acumulare. Perioada de acumulare trebuie să fie de cel puțin un an. În cazul în care sunt folosite perioade mai lungi, diferitele perioade de acumulare se pot suprapune, de exemplu dacă începe o nouă perioadă multianuală în fiecare an.

237. După perioada de acumulare, instituția trebuie să stabilească remunerația variabilă a membrilor individuali ai personalului identificat prin translatarea criteriilor de performanță și a ajustărilor de risc în acordări efective de remunerație. În timpul acestui proces de acordare, instituția trebuie să regleze remunerația pentru posibile evoluții negative în viitor („ajustare ex-ante la riscuri”).

14.2.1 Stabilirea fondurilor de prime

238. Instituțiile trebuie să stabilească unul sau mai multe fonduri de prime pentru perioada pentru care este acordată remunerația variabilă și să calculeze fondul de prime total la nivelul instituției ca sumă a acestor fonduri de prime.

239. La stabilirea fondurilor de prime, instituțiile trebuie să ia în considerare raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale aplicabile categoriilor de personal identificat, criteriile de performanță și risc definite pentru întreaga instituție, obiectivele de control și situația financiară a instituției, inclusiv baza de capital și lichiditatea acesteia. Indicatorii de performanță folosiți în calcularea fondului de prime trebuie să includă indicatori de performanță pe termen lung și să ia în considerare rezultatele financiare realizate. Trebuie aplicată o utilizare prudentă a metodelor contabile și de evaluare pentru a se asigura o evaluare exactă și echitabilă a rezultatelor financiare, a bazei de capital și a lichidității.

240. Fondurile de prime nu trebuie stabilite la un anumit nivel pentru a întruni cerințele de remunerare.

241. Instituțiile trebuie să dispună de procese și controale adecvate la stabilirea fondului de prime general.

242. În cazul în care instituțiile folosesc o abordare descendentă, acestea trebuie să stabilească valoarea fondului de prime la nivelul instituției, acesta fiind distribuit apoi integral sau parțial unităților operaționale și funcțiilor de control după evaluarea performanței lor. Ulterior, acordările individuale trebuie să se bazeze pe evaluarea performanței individului.

243. În cazul în care instituțiile stabilesc fondul de prime printr-o abordare ascendentă, procesul trebuie să înceapă la nivelul membrului individual al personalului. În funcție de criteriile de

performanță după care este evaluat personalul, trebuie făcută o alocare din fondul de prime pentru membrul personalului; fondul de prime al unității operaționale și al instituției este egal cu sumele eventualelor acordări alocate nivelurilor subordonate respective. Instituția trebuie să se asigure că performanța generală a instituției este luată în considerare în mod adecvat.

244. La repartizarea fondului de prime la nivelul unității operaționale sau al membrului individual al personalului, alocarea trebuie să se bazeze, după caz, pe formule predefinite și abordări bazate pe raționamente. Instituțiile pot folosi foi de pontaj sau alte metode adecvate pentru a combina diferite abordări.

245. La alegerea abordării, instituțiile trebuie să ia în considerare următoarele: formulele sunt mai transparente și, prin urmare, duc la stimulente clare deoarece membrul personalului cunoaște toți factorii ce determină remunerația sa variabilă. Totuși, formulele nu pot surprinde toate obiectivele, în special pe cele calitative, ce pot fi surprinse mai bine prin abordări bazate pe raționamente. Abordarea bazată pe raționamente oferă o mai mare flexibilitate conducerii și poate, prin urmare, să slăbească efectul de stimulent bazat pe risc al remunerației variabile bazate pe performanță. Așadar, aceasta trebuie aplicată cu controalele adecvate și într-un proces bine documentat și transparent.

246. Factori precum constrângerile bugetare, reținerea personalului și considerentele de recrutare, subvenționarea în rândul unităților operaționale etc. nu trebuie să domine repartizarea fondului de prime deoarece ar putea slăbi relația dintre performanță, risc și remunerație.

247. Instituțiile trebuie să țină evidențe privind modul în care au fost stabilite fondul de prime și remunerația personalului, inclusiv modul în care au fost combinate estimările bazate pe diferite abordări.

14.2.2 Ajustarea ex-ante la riscuri în procesul de acordare

248. Instituțiile trebuie să stabilească fondul de prime și remunerația variabilă ce trebuie acordată pe baza unei evaluări de performanță și a riscurilor asumate. Ajustarea la riscuri înainte de acordare („ajustarea ex-ante”) trebuie să se bazeze pe indicatori de risc și să garanteze că remunerația variabilă acordată este aliniată integral cu riscurile asumate. Criteriile folosite pentru ajustarea ex-ante la riscuri trebuie să fie suficient de granulare pentru a reflecta riscurile aferente.

249. În funcție de disponibilitatea criteriilor de ajustare a riscurilor, instituțiile trebuie să stabilească la ce nivel aplică ajustările ex-ante la riscuri în calcularea fondului de prime. Acest lucru trebuie să se facă la nivelul unității operaționale sau la nivelul substructurilor organizaționale ale acestora, de exemplu biroul de tranzacționare sau membrul individual al personalului.

250. Alinierea la riscuri trebuie efectuată prin folosirea unor criterii de performanță ajustate la riscuri, inclusiv prin criterii de performanță ajustate la riscuri pe baza unor indicatori de risc separați. Trebuie folosite criterii cantitative și calitative.

251. Ajustările ex-ante la riscuri efectuate de instituții, în cazul în care sunt bazate pe criterii cantitative, trebuie să se bazeze în mare pe măsuri existente în cadrul instituțiilor, folosite în alte scopuri de administrare a riscurilor. În cazul în care ajustările la aceste măsuri sunt efectuate în cadrul proceselor de administrare a riscurilor, instituțiile trebuie să facă, de asemenea, modificări consistente în cadrul de remunerare. Printre criteriile cantitative se numără:

- a. capitalul economic, profitul economic, randamentul activelor ponderate la risc și randamentul capitalului propriu alocat;
- b. costul și cantitatea capitalului necesar pentru riscurile activităților sale, în timp ce repartizarea costurilor de capital trebuie să reflecte profilul de risc al instituției, iar întregul capital propriu al instituției trebuie să fie alocat și impus integral;
- c. costul și cantitatea riscului de lichiditate asumat în cadrul activității;
- d. costurile de lichiditate indirecte (și anume, costurile de lichiditate aflate în discrepanță, costul riscului de lichiditate eventuală și alte expuneri la riscuri de lichiditate pe care o instituție le-ar putea avea).

252. La măsurarea profitabilității instituției și a unităților sale operaționale, măsurarea trebuie să se bazeze pe venitul net care cuprinde toate costurile directe și indirecte aferente activității. Instituțiile nu trebuie să excludă costurile funcțiilor corporative, de exemplu costurile informatice, cheltuielile de regie ale grupului sau de întrerupere a activității.

253. Instituțiile trebuie să facă ajustări calitative ex-ante la riscuri atunci când stabilesc fondul de prime și remunerația personalului identificat folosind, de exemplu, fișe de pontaj echilibrate care includ explicit considerente de riscuri și control cum ar fi neconformitățile, încălcările limitei de risc și indicatorii de control intern (de exemplu, pe baza rezultatelor de audit intern) sau alte metode similare.

15. Procesul de plată pentru remunerația variabilă

254. Instituțiile trebuie să plătească remunerația variabilă parțial în avans și parțial amânată și într-un echilibru adecvat între capitalul propriu, instrumentele legate de acțiuni și alte instrumente eligibile și numerar în conformitate cu articolul 94 din Directiva 2013/36/UE. Înainte de a plăti partea amânată de numerar sau de intrarea în drepturile aferente instrumentelor amânate, trebuie aplicată o reevaluare a performanței și, dacă este nevoie, o ajustare ex-post la riscuri pentru a alinia remunerația variabilă la riscurile suplimentare ce au fost identificate sau care s-au materializat după acordare. Acest lucru este valabil, de asemenea, dacă se folosesc perioade de acumulare multianuale.

15.1 Remunerația neamânată și amânată

255. Instituțiile trebuie să pună în aplicare un grafic de amânare care să alinieze corespunzător remunerația personalului cu activitățile, ciclul economic și profilul de risc al instituției și cu

activitățile membrilor personalului identificat, astfel încât o parte suficientă a remunerației variabile să poată fi ajustată la rezultatele riscului de-a lungul timpului prin ajustări ex-post la riscuri.

256. Un grafic al amânărilor este definit de componente diferite:

- a. proporția din remunerația variabilă care este amânată (secțiunea 15.2);
- b. durata perioadei de amânare (secțiunea 15.2);
- c. viteza cu care se intră în drepturi cu privire la remunerația amânată, inclusiv orizontul de timp de la sfârșitul perioadei de acumulare până la intrarea în drepturi cu privire la prima sumă amânată (secțiunea 15.3).

257. Instituțiile trebuie să ia în considerare în cadrul graficului de amânare forma în care este acordată remunerația variabilă amânată și, după caz, trebuie să-și diferențieze graficele de amânare modificând aceste componente pentru diferitele categorii de personal identificat. Combinația acestor componente trebuie să ducă la un grafic de amânare eficace, în care să fie furnizate stimulente clare pentru asumarea riscurilor orientată pe termen lung prin proceduri transparente de aliniere la riscuri.

15.2 Perioada de amânare și proporția remunerației amânate

258. Perioada de amânare începe după efectuarea acordării (de exemplu, în momentul plății avansului din remunerația variabilă). Amânarea poate fi aplicată ambelor tipuri de remunerație variabilă, numerar și instrumente.

259. La stabilirea perioadei de amânare efective și a proporției de amânat în conformitate cu cerințele minime prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (m) și articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să ia în considerare:

- a. responsabilitățile și autoritățile personalului identificat și sarcinile pe care le-a îndeplinit acesta;
- b. ciclul economic și tipul activităților instituției;
- c. fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile instituției și ale unității operaționale, precum și impactul personalului identificat asupra acestor fluctuații;
- d. raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolută a remunerației variabile.

260. Instituțiile trebuie să stabilească pentru care categorii de personal identificat, luând în considerare, de asemenea, rolurile și responsabilitățile acestora, trebuie aplicate perioade de amânare mai lungi decât perioada minimă impusă de cel puțin patru-cinci ani pentru a se asigura că remunerația variabilă este aliniată la profilul de risc pe termen lung. În cazul în care sunt

folosite perioade de acumulare multianuale mai lungi și în care perioada de acumulare mai lungă conferă mai multă certitudine cu privire la riscurile care s-au materializat de la începutul perioadei de acumulare, instituțiile trebuie să ia în considerare acest fapt când stabilesc perioadele de amânare și de reținere și pot introduce, unde este cazul, perioade de amânare mai scurte decât perioadele de amânare care ar fi adecvate atunci când s-ar folosi o perioadă de acumulare de un an. Cerința minimă privind o perioadă de amânare de patru ani și o perioadă de amânare de cinci ani pentru membrii organului de conducere și ai conducerii superioare din instituțiile semnificative se aplică în orice caz.

261. Pentru membrii organului de conducere și ai conducerii superioare, instituțiile semnificative care nu beneficiază de derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE trebuie să amâne o parte semnificativ mai mare decât 50 % din remunerația variabilă plătită sub formă de instrumente.

262. Instituțiile trebuie să stabilească o parte adecvată a remunerației care trebuie amânată pentru o categorie de personal identificat sau un singur membru al personalului identificat la proporția minimă de 40 % sau peste aceasta. În cazul unor sume deosebit de mari ale remunerației variabile, proporția amânării pentru acești membri ai personalului trebuie să fie de cel puțin 60 %.

263. Instituțiile trebuie să definească nivelul de remunerație variabilă care constituie o sumă deosebit de mare, ținând cont de remunerația medie plătită în cadrul instituției, de raportul ABE de evaluare comparativă a remunerării și, unde este cazul, de rezultatele naționale sau de alt nivel ale evaluării comparative a remunerării, precum și de pragurile stabilite de autoritățile competente. La punerea în aplicare a ghidului, autoritățile competente trebuie să stabilească un prag absolut sau relativ, ținând cont de criteriile de mai sus. Remunerarea la pragul de mai sus sau peste acesta trebuie considerată întotdeauna ca fiind în sumă deosebit de mare.

264. În cazul în care instituțiile stabilesc proporția amânată cu o serie de sume absolute (de exemplu, partea între 0 și 100: 100 % avans; partea între 100 și 200: 50 % în avans și restul amânat; iar partea de peste 200: 25 % în avans, iar restul amânat), instituțiile trebuie să poată demonstra autorității competente că, în medie ponderată, pentru fiecare membru al personalului identificat instituția respectă pragul de amânare minim de 40 %-60 % și că partea amânată este adecvată și corect aliniată cu tipul activității, cu riscurile sale și cu activitățile respectivului membru al personalului identificat.

265. În cazul în care principiile generale ale legislației naționale a contractelor și a muncii împiedică reducerea substanțială a remunerației variabile în cazul în care apare o performanță financiară redusă sau negativă a instituției, instituțiile trebuie să aplice un grafic de amânare și să folosească instrumente pentru acordarea remunerației variabile care garantează că ajustările ex-post la riscuri sunt aplicate pe cât posibil. Printre acestea se pot număra oricare dintre următoarele:

- a. stabilirea unor perioade de amânare mai lungi;

- b. evitarea folosirii intrării în drepturi pe o bază proporțională în situații în care poate fi aplicat un acord de tip „malus”, însă aplicarea unui acord de tip „clawback” ar face obiectul unor impedimente juridice;
- c. acordarea unei părți mai mari de remunerație variabilă sub formă de instrumente care sunt aliniate la performanța instituției și supuse unor perioade de amânare și reținere suficient de lungi.

15.3 Intrarea în drepturi privind remunerația amânată

266.În ceea ce privește prima parte amânată, intrarea în drepturi nu trebuie să se facă mai devreme de 12 luni de la începutul perioadei de amânare. Perioada de amânare se încheie atunci când s-a intrat în drepturi cu privire la remunerația variabilă acordată sau în cazul în care suma a fost redusă la zero deoarece s-a aplicat un acord de tip „malus”.

267.Pentru remunerația amânată intrarea în drepturi trebuie să aibă loc complet la sfârșitul perioadei de amânare sau repartizat în mai multe plăți în cursul perioadei de amânare în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (m) din Directiva 2013/36/UE.

268.Intrare în drepturi pe o bază proporțională înseamnă, de exemplu, o perioadă de amânare de patru ani în care la sfârșitul anilor $n+1$, $n+2$, $n+3$ și $n+4$ se intră în drepturile unei părți din remunerația amânată, unde n este momentul la care este plătită partea în avans a remunerației variabile acordate.

269.Intrarea în drepturi nu trebuie să aibă loc mai des de o dată pe an pentru a asigura o bună evaluare a riscurilor înainte de aplicarea ajustărilor ex-post.

15.4 Acordarea remunerației variabile sub formă de instrumente

270.Instrumentele folosite pentru acordarea remunerației variabile trebuie să contribuie la alinierea remunerației variabile cu performanța și riscurile instituției.

271.În cazul în care sunt disponibile instrumentele emise de o instituție în cadrul consolidării conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctele (i) și (ii) din CRD, remunerația variabilă trebuie să reprezinte o combinație echilibrată între diferite tipuri de instrumente. În cazul în care aceste instrumente sunt disponibile, instituțiile trebuie să prioritizeze utilizarea de instrumente supuse recapitalizării interne, în conformitate cu instrumentele stipulate în STR privind instrumentele, precum și a acțiunilor mai degrabă decât utilizarea unor elemente bazate pe valoare precum instrumentele legate de acțiuni.

272.Disponibilitatea instrumentelor prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (l) punctul (i) din CRD depinde de forma juridică a unei instituții:

- a. Pentru instituțiile care sunt societăți pe acțiuni (atât cotate, cât și necotate), sunt disponibile acțiuni sau instrumente legate de acțiuni.

- b. Pentru instituțiile care nu sunt societăți pe acțiuni, sunt disponibile participații în capitalurile proprii echivalente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente cu instrumentele legate de acțiuni.

273. Instrumentele legate de acțiuni sau alte instrumente decât cele în numerar echivalente (de exemplu, drepturi de apreciere a acțiunilor, tipuri de acțiuni sintetice) sunt acele instrumente sau obligații contractuale, inclusiv instrumentele bazate pe numerar, a căror valoare este bazată pe prețul de piață sau, dacă prețul de piață nu este disponibil, pe valoarea justă a acțiunilor sau a participației echivalente și urmăresc prețul de piață sau valoarea justă. Toate aceste instrumente trebuie să aibă același efect din punctul de vedere al absorbției pierderii ca acțiuni sau participații echivalente.

274. Disponibilitatea „altor instrumente” conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE depinde de situația dacă o instituție sau o instituție cuprinsă în sfera de consolidare a emis deja astfel de instrumente și dacă sunt disponibile cantități suficiente de astfel de instrumente. În cazul în care instituțiile sunt finanțate în primul rând interbancar sau se sprijină într-o mare măsură pe fonduri proprii de nivel 1 suplimentare, pe fonduri proprii de nivel 2 suplimentare sau pe o datorie recapitalizabilă intern pentru a-și satisface necesarul de capital, aceste instrumente trebuie să fie disponibile în scopul remunerației variabile, cu condiția ca aceste „alte instrumente” să respecte Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei.

275. În cazul în care nu există factori specifici sau legi naționale care împiedică utilizarea „altor instrumente” conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE sau factori care împiedică instituțiile să emită instrumente în conformitate cu Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei, atunci aceste instrumente trebuie folosite pentru acordarea remunerației variabile, când sunt disponibile.

276. În cazul în care sunt disponibile atât instrumente de capital sau legate de capital, cât și alte instrumente eligibile definite în Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei, este posibil să se plătească remunerația variabilă ca o combinație echilibrată de diferite instrumente. În acest caz, instituțiile trebuie să se asigure că acea parte a remunerației variabile care este plătită sub formă de instrumente constă într-o combinație echilibrată adecvat de instrumente conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE. Instituțiile trebuie să poată demonstra că au luat în considerare interesele acționarilor, creditorilor, deținătorilor de obligațiuni și altor factori interesați atunci când stabilesc echilibrul dintre diferitele instrumente.

277. Instituțiile trebuie să se asigure că dispun de instrumentele alocate la intrarea în drepturi a remunerației variabile acordate sub formă de instrumente. Instituțiile pot decide să nu dețină instrumentele în perioada de amânare, dar, în acest caz, trebuie să țină seama de riscurile de piață relevante.

278. Prețul instrumentelor trebuie stabilit la prețul de piață sau la valoarea lor justă de la data acordării lor. Prețul reprezintă baza pentru stabilirea numărului inițial de instrumente și pentru

ajustările ex-post ulterioare la numărul de instrumente sau la valoarea lor. Aceste evaluări trebuie efectuate, de asemenea, înainte de intrarea în drepturi pentru a se asigura că ajustările ex-post la riscuri sunt aplicate corect și înainte ca perioada de reținere să se încheie. Instituțiile care nu sunt instituții mari și care nu sunt listate pot stabili valoarea participațiilor și instrumentelor legate de participații pe baza ultimelor rezultate financiare anuale.

279. Instituțiile pot acorda un număr fix sau o valoare nominală de instrumente amânate folosind diferite tehnici, inclusiv facilități și contracte pentru depozitari, cu condiția ca în fiecare situație numărul sau valoarea nominală a instrumentelor acordate să fie precizat personalului identificat în momentul intrării în drepturi, mai puțin în cazul în care numărul sau valoarea nominală este redus(ă) prin aplicarea unui acord de tip „malus”. Instituțiile trebuie să se asigure că instrumentele acordate sunt disponibile pentru remunerarea personalului cel târziu în momentul în care se intră în drepturi.

280. Instituțiile nu trebuie să plătească nicio dobândă sau dividend pentru instrumentele care au fost acordate personalului identificat ca remunerație variabilă în baza unor acorduri de amânare; acest lucru înseamnă că dobânzile și dividendele de plată în perioada de amânare nu trebuie plătite personalului după încheierea perioadei de amânare. Aceste plăți trebuie tratate ca primite sau deținute de instituție.

281. Autoritățile competente nu trebuie să limiteze posibilitatea de a folosi instrumente conform articolului 94 alineatul (1) litera (I) într-o așa măsură încât instituțiile să nu poată stabili un echilibru adecvat între instrumentele prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (I) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE.

15.5 Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp

282. După caz, cerința de a plăti, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE, cel puțin 50 % din orice remunerație variabilă sub formă de instrumente trebuie aplicată în mod egal părții neamânate și celei amânate, iar ambele părți trebuie să constea dintr-o combinație echilibrată de instrumente în conformitate cu orientările din secțiunea 15.4.

283. Instituțiile trebuie să folosească cu prioritate instrumentele mai degrabă decât să acorde remunerația variabilă în numerar. Instituțiile trebuie să stabilească procentul ce trebuie aplicat într-o combinație echilibrată de instrumente la/sau mai mult de 50 %, separat pentru partea amânată și cea neamânată a remunerației variabile. În cazul în care instituțiile acordă o parte mai mare de 50 % din remunerația variabilă sub formă de instrumente, acestea trebuie să prioritizeze o proporție mai mare de instrumente în cadrul părții amânate a componentei variabile a remunerației.

284. Raportul de remunerație variabilă plătit sub formă de instrumente trebuie calculat drept coeficient între valoarea remunerației variabile acordate sub formă de instrumente și suma

remunerației variabile acordate în numerar, instrumente și în alte beneficii. Toate sumele trebuie evaluate la momentul acordării, dacă nu se prevede altfel în ghid.

15.6 Politica de reținere

285. Perioada de reținere aplicată remunerației variabile plătite sub formă de instrumente trebuie stabilită cu o durată adecvată pentru a alinia stimulentele cu interesele pe termen mai lung ale instituției.

286. Instituțiile trebuie să poată explica modul în care politica de reținere se raportează la alte evaluări ale alinierii la riscuri și trebuie să explice cum diferențiază între instrumentele plătite în avans și instrumentele amânate.

287. La stabilirea perioadei de reținere, instituțiile trebuie să ia în considerare durata totală a perioadei de amânare și a celei de reținere planificate, precum și impactul categoriei de personal identificat asupra profilului de risc al instituției și asupra duratei ciclului economic relevant pentru categoria de personal respectivă.

288. O perioadă de reținere mai lungă, astfel cum se aplică în general întregului personal identificat, va trebui luată în considerare în cazurile în care riscurile ce stau la baza performanței se pot materializa după finalul perioadei de amânare și al perioadei de reținere standard, cel puțin pentru personalul cu impactul cel mai mare asupra profilului de risc al instituțiilor.

289. Pentru instrumentele acordate trebuie stabilită o perioadă de reținere de cel puțin un an. Trebuie stabilite perioade mai lungi în special în cazul în care ajustările ex-post ale riscurilor se bazează în principal pe modificări ale valorii instrumentelor ce au fost acordate. În cazul în care perioada de amânare este de cel puțin cinci ani, o perioadă de reținere pentru partea amânată de cel puțin șase luni poate fi impusă pentru personalul identificat care nu constă în membri ai organului de conducere și în conducerea superioară, pentru care trebuie aplicată o perioadă de reținere minimă de un an.

15.7 Ajustarea la riscuri

15.7.1 Malus și clawback

290. Acordurile de tip „malus” sau „clawback” sunt mecanisme explicite de ajustare ex-post la riscuri prin care instituția însăși ajustează remunerația membrului personalului identificat pe baza acestor mecanisme (de exemplu, prin scăderea remunerației în numerar acordate sau prin reducerea numărului sau valorii de instrumente acordate).

291. Fără a aduce atingere principiilor generale ale contractului sau ale legislației muncii la nivel național, instituțiile trebuie să poată aplica acordurile de tip „malus” sau „clawback” până la 100 % din remunerația variabilă totală, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (n) din Directiva 2013/36/UE, indiferent de metoda folosită pentru plată, inclusiv acordurile de amânare sau reținere.

292. Ajustările ex-post la riscuri trebuie să fie întotdeauna legate de performanță sau de riscuri. Acestea trebuie să răspundă la rezultatele efective ale riscurilor sau la modificările aduse riscurilor persistente ale instituțiilor, domeniului de activitate sau activităților personalului. Acestea nu trebuie să se bazeze pe valoarea dividendelor plătite sau pe evoluția prețului acțiunii.

293. Instituțiile trebuie să analizeze dacă ajustările lor inițiale ex-ante la riscuri au fost suficiente, de exemplu dacă riscurile au fost omise sau subestimate sau dacă s-au identificat noi riscuri sau au apărut pierderi neașteptate. Măsura în care este necesară o ajustare ex-post la riscuri depinde de exactitatea ajustării ex-ante la riscuri și trebuie stabilită de instituție pe baza testării ex-post („back-testing”).

294. La stabilirea criteriilor pentru aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback” în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (n) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să stabilească, de asemenea, o perioadă în care acordul de tip „malus” sau „clawback” se va aplica personalului identificat. Această perioadă trebuie să acopere cel puțin perioada de amânare și perioada de reținere. Instituțiile pot face distincție între criteriile pentru aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”. Acordul de tip „clawback” trebuie să se aplice în special în caz de fraudă sau altă conduită intenționată sau neglijență gravă care au dus la pierderi semnificative.

295. Instituțiile trebuie să utilizeze cel puțin criteriile de performanță și de risc utilizate inițial pentru a asigura o legătură între măsurarea inițială a performanței și testarea sa ex-post (back-testing). Instituțiile trebuie, pe lângă criteriile stipulate la articolul 94 alineatul (1) litera (n) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE, să folosească criterii specifice, inclusiv:

- a. dovezi de conduită neprofesională sau erori grave din partea membrului personalului (de exemplu, încălcarea codului de conduită și a altor reguli interne, în special în ceea ce privește riscurile);
- b. dacă instituția și/sau unitatea operațională suferă ulterior o scădere semnificativă a performanței financiare (de exemplu, indicatori economici specifici);
- c. dacă instituția și/sau unitatea operațională în cadrul căreia lucrează membrul personalului identificat suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește administrarea riscurilor;
- d. majorări importante ale bazei de capital economic sau reglementat al instituției sau unității operaționale;
- e. orice sancțiuni de reglementare, de exemplu sancțiuni punitive, administrative, disciplinare sau de altă natură, în cazul în care conduita membrului personalului identificat a contribuit la sancțiune.

296. În cazul în care un acord de tip „malus” nu poate fi aplicat decât în momentul intrării în drepturi cu privire la plata amânată, instituțiile pot alege, atunci când este posibil, să aplice un acord de tip „clawback” după plata sau intrarea în drepturi cu privire la remunerația variabilă. Aplicarea

unui acord de tip „malus” poate să nu fie posibilă în cazul în care se aplică derogarea prevăzută la articolul 94 alineatul (3) din Directiva 2013/36/UE, deoarece nu se aplică cerința de a amâna remunerația variabilă; instituțiile trebuie să se asigure că se poate aplica acordul de tip „clawback”.

297. Acordurile de tip „malus” și „clawback” trebuie să ducă la o reducere a remunerației variabile după caz. În niciun caz o ajustare explicită ex-post la riscuri nu poate duce la o creștere a remunerației variabile acordate inițial sau, în cazul în care un acord de tip „malus” sau „clawback” a fost deja aplicat în trecut, la o creștere a remunerației variabile reduse.

15.7.2 Ajustări implicite

298. Instituțiile trebuie să folosească instrumente pentru remunerația variabilă în cazul în care prețul reacționează la modificări în ceea ce privește performanța sau riscul instituției. Evoluția prețului acțiunii sau a prețului altor instrumente nu trebuie considerată un substitut pentru ajustări explicite ex-post la riscuri.

299. În cazul în care au fost acordate instrumente, iar personalul, după perioada de amânare și perioada de reținere, vinde aceste instrumente sau instrumentul este plătit în numerar la scadența sa finală, personalul trebuie să poată primi suma datorată. Suma poate fi mai mare decât suma acordată inițial în cazul în care prețul de piață sau valoarea justă a instrumentului a crescut.

Titlul V – Instituții ce beneficiază de intervenție guvernamentală

16. Ajutorul de stat și remunerația

300. În conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid, în cazul în care instituțiile beneficiază de intervenția excepțională a guvernului, autoritățile competente și instituțiile trebuie să stabilească contacte regulate cu privire la stabilirea fondului de remunerație variabilă posibilă și acordarea unei remunerații variabile pentru a asigura conformitatea cu articolele 93 și 141 din Directiva 2013/36/UE. Nicio plată de remunerație variabilă nu trebuie să pună în pericol respectarea planului de recuperare și ieșire stabilit prin intervenția excepțională a guvernului.

301. Comunicarea Comisiei privind aplicarea, de la 1 august 2013, a normelor privind ajutoarele de stat pentru măsurile de sprijin în favoarea băncilor în contextul crizei financiare (2013/C 216/01) trebuie aplicată în cadrul politicilor de remunerare. Orice condiție cu privire la remunerare impusă instituțiilor atunci când ajutorul de stat a fost aprobat de Comisie și a fost acordat și în cadrul oricăror acte asociate trebuie să reflecte în mod adecvat politica de remunerare a instituțiilor.

302. Remunerația variabilă a personalului unei instituții, inclusiv a membrilor organului de conducere, nu trebuie să împiedice rambursarea sistematică și în timp util a intervenției excepționale a guvernului sau atingerea obiectivelor stabilite în planul de restructurare.

303. Instituția trebuie să se asigure că un fond de prime sau intrarea în drepturi și plata remunerației variabile nu este în detrimentul constituirii în termen a bazei sale de capital și nu determină o scădere a dependenței sale de intervenția excepțională a guvernului.

304. Fără a aduce atingere oricăror condiții existente impuse de statul membru sau de Uniune cu privire la remunerație, autoritatea competentă relevantă trebuie să stabilească, pentru instituțiile cărora li s-a acordat sprijin excepțional din partea guvernului, procentul venitului net prevăzut la articolul 93 punctul (a) din Directiva 2013/36/UE ce poate fi folosit pentru remunerația variabilă și să evalueze dacă remunerația variabilă este aliniată cu o administrare solidă a riscurilor și o creștere pe termen lung, precum și să ia măsuri pentru restructurarea remunerației acolo unde este necesar.

305. Trebuie aplicate limite stricte asupra remunerației variabile a membrilor organului de conducere în contextul restructurării remunerației în sensul articolului 93 punctul (b) din Directiva 2013/36/UE atunci când:

- a. autoritatea competentă relevantă îi cere instituției să nu plătească remunerație variabilă pentru membrii organului de conducere de la data la care s-a primit intervenția excepțională a guvernului sau să aplice acorduri de tip „malus” și „clawback” asupra remunerației variabile ținând cont de eventualele nereușite ale organului de conducere;
- b. autoritatea competentă relevantă îi poate cere instituției să nu acorde nicio remunerație variabilă membrilor organului de conducere atâta timp cât sprijinul excepțional al guvernului nu este încă rambursat sau până când este pus în aplicare sau îndeplinit un plan de restructurare pentru instituție. Aceste măsuri trebuie limitate în timp. Perioada în care se aplică limitele sau criteriile pentru aplicarea acestor limite trebuie înregistrată în mod clar și comunicată instituției atunci când se acordă sprijinul din partea guvernului.

306. Pentru a restructura remunerația în conformitate cu articolul 93 alineatul (b) din Directiva 2013/36/UE într-o manieră aliniată cu administrarea solidă a riscurilor și creșterea pe termen lung, autoritățile competente trebuie să ceară:

- a. după caz, limitarea remunerației variabile pentru membrii organului de conducere la sume de până la zero astfel încât remunerația variabilă să nu aibă niciun efect considerabil asupra redresării instituției;
- b. alinierea măsurilor de performanță folosite pentru determinarea remunerației variabile cu progresul de redresare al instituției și cu contribuția personalului identificat, inclusiv a organului de conducere în această privință;
- c. aplicarea acordurilor de tip „clawback” și „malus” pentru perioadele de acordare anterioare, după caz, în special personalului care a contribuit semnificativ la situația în care instituția respectivă a solicitat ajutor de stat;
- d. o creștere a procentului de remunerație variabilă care este amânată până la 100 %;

- e. alinierea perioadelor de acumulare și amânare cu faza și planurile de redresare sau restructurare.

307. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare că ar putea fi necesară prevederea unei eventuale acordări de remunerație variabilă membrilor nou numiți ai organului de conducere care sunt angajați în faza de redresare sau restructurare a instituției pentru a se asigura că în faza respectivă pot fi numiți membri potriviți ai organului de conducere.

Titlul VI – Autorități competente

17. Politici de remunerare

308. Autoritățile competente trebuie să se asigure, ținând cont de prezentul ghid, de ghidul ABE privind rata noțională de actualizare aplicabilă și de ghidul ABE privind procesul de supraveghere, că instituțiile respectă cerințele privind politicile de remunerare stipulate în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și prevederile standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat, inclusiv că acestea au politici de remunerare neutre din punctul de vedere al genului adecvate pentru întregul personal și pentru personalul identificat. La supravegherea politicilor de remunerare ale instituțiilor, autoritățile competente trebuie să adopte o abordare bazată pe riscuri.

309. Fără a aduce atingere altor măsuri și sancțiuni de supraveghere și disciplinare, autoritățile competente trebuie să le ceară instituțiilor să ia măsuri adecvate pentru a remedia deficiențele identificate. În cazul în care instituțiile nu respectă aceste cerințe, trebuie luate măsuri adecvate de supraveghere.

310. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile își aliniază politica și practicile de remunerare la strategia economică și la interesul pe termen lung al instituției, ținând cont de strategia sa de afaceri și de risc, de cultura și valorile corporative și de profilul de risc.

311. Autoritățile competente trebuie să se asigure că politicile, practicile și procesele de remunerare ale instituțiilor sunt adecvate și trebuie să verifice, pe lângă verificările prevăzute în ghidul ABE privind procesul de supraveghere, în special următoarele:

- a. acordurile de guvernanță și procesele de proiectare și monitorizare a politicii de remunerare;
- b. dacă s-a realizat un schimb de informații adecvat între toate organele și funcțiile interne, inclusiv în cadrul grupului, implicate în conceperea, executarea și monitorizarea politicii de remunerare;
- c. procesul elaborat pentru realizarea revizuirii anuale a politicilor și practicilor de remunerare și a principalelor rezultate ale acestora, inclusiv dacă politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului;

- d. dacă s-a constituit, atunci când este necesar, un comitet de remunerare cu prerogative și resurse suficiente pentru a-și îndeplini funcțiile;
- e. impactul politicii și practicilor de remunerare asupra desfășurării activității, inclusiv consilierea și vânzarea produselor către diferite categorii de clienți;
- f. dacă politicile de remunerare sunt luate în considerare în procesul de evaluare a adecvării capitalului intern și în planificarea lichidităților și viceversa.

312. În cadrul verificărilor menționate mai sus, autoritățile competente trebuie, în special, dar nu numai:

- a. să folosească procesul-verbal de deliberare al funcției de supraveghere privind politicile de remunerare, în special cu privire la rezultatele monitorizării asupra conceperii și proceselor sistemelor de remunerare ale instituției și la procesele și sarcinile îndeplinite de comitetul de remunerare;
- b. să folosească procesul-verbal al comitetului de remunerație și al altor comitete, inclusiv al comitetului de administrare a riscurilor, implicate în monitorizarea conceperii și exploatării sistemului de remunerare;
- c. să organizeze ședințe cu membrii organului de conducere al instituției și cu alte funcții relevante.

313. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile supravegheate la nivel consolidat și subconsolidat au instituit o politică de remunerare la nivel de grup și subconsolidat, inclusiv – în măsura în care acest lucru este impus de punerea în aplicare la nivel național a articolului 109 alineatele (4)–(6) din Directiva 2013/36/UE – filiale care nu fac ele însele obiectul Directivei 2013/36/UE, care este pusă în aplicare în mod consecvent în cadrul grupului, inclusiv în scopul stabilirii personalului identificat³³.

314. Autoritățile competente trebuie să se asigure că procesul de identificare a instituțiilor:

- a. include criteriile calitative și cantitative stipulate la articolul 92 din Directiva 2013/36/UE și în standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și, după caz, criteriile suplimentare definite de instituție;
- b. se aplică în mod corespunzător la nivel individual, consolidat sau subconsolidat și
- c. asigură că cererile de aprobare prealabilă în temeiul standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat sunt prelucrate în conformitate cu prezentul ghid.

³³ Vezi și orientările de la punctele 74 și 75 din ghid.

315. Autoritățile competente trebuie să fie mulțumite de rezultatul general al procesului de identificare și trebuie să evalueze dacă au fost identificați toți membrii personalului ale căror activități au sau ar putea avea un impact asupra profilului de risc al instituției, că orice excluderi de personal din categoria personalului identificat, atunci când personalul a fost identificat numai pe baza criteriilor cantitative prevăzute la articolul 92 din Directiva 2013/36/UE și în standardele tehnice de reglementare, sunt bine argumentate și că s-au respectat cerințele prevăzute la articolul 92 din Directiva 2013/36/UE și procesele respective prevăzute în ghid și în standardele tehnice de reglementare.

18. Forme specifice de remunerare

316. Referitor la formele specifice de remunerare prevăzute în secțiunea 8 din prezentul ghid, autoritățile competente trebuie, fără a aduce atingere secțiunii 19:

- a. să verifice orice acorduri de remunerație variabilă garantată (sumă, durată, condiții etc.);
- b. să verifice dacă o instituție dispune de un cadru pentru stabilirea și aprobarea plăților compensatorii;
- c. să evalueze dacă obiectivele personalului aferent funcțiilor de control sunt specifice funcției;
- d. să verifice remunerația membrilor funcției de conducere și supraveghere a organului de conducere.

19. Remunerația variabilă

317. Autoritățile competente trebuie să verifice:

- a. procesul de evaluare a performanței și riscurilor și de aliniere și oportunitatea orizontului său temporal;
- b. combinația adecvată de criterii cantitative și calitative folosite pentru măsurarea performanței și a riscurilor și să stabilească dacă:
 - ii. criteriile sunt alinate la obiectivele instituției;
 - iii. acestea sunt realiste comparativ cu obiectivele individului, ale unității operaționale și ale instituției;
 - iv. criteriile individuale sunt adecvate pentru măsurarea performanței persoanei fizice;
- c. dacă funcțiile de control intern, în special funcția de administrare a riscurilor, sunt implicate corespunzător în stabilirea ajustărilor ex-ante a riscurilor;

- d. oportunitatea abordărilor descendente și ascendente folosite pentru calcularea fondului de prime;
- e. dacă instituția respectă limitarea raportului dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației totale și plafonul fondului său de prime total la limitele stabilite la articolele 141 și 141b din Directiva 2013/36/UE și la articolul 16a din Directiva 2014/59/UE;
- f. orizontul de timp al graficelor de amânare și reținere aplicabile și modul în care acesta este legat de ciclul economic al unei instituții;
- g. combinația de acțiuni sau participații echivalente sau instrumente legate de acțiuni și instrumente echivalente, altele decât cele în numerar, pe care instituția le folosește pentru a atinge pragul de 50 % menționat la articolul 94 alineatul (1) litera (l) din Directiva 2013/36/UE pentru a se asigura că reflectă în mod corespunzător interesele pe termen lung ale instituției;
- h. dacă ajustările ex-post explicite la riscuri se bazează pe evaluarea performanței membrului personalului, a unității operaționale și a instituției și criteriile folosite pentru măsurarea performanței membrului personalului;
- i. dacă au fost aplicate corespunzător acorduri de tip „malus” și „clawback” atât părții de numerar, cât și părții de titluri de capital a remunerației variabile amânate și neamânate și criteriile pe care se sprijină acordurile de tip „malus” și „clawback”;
- j. că remunerația variabilă nu este plătită prin mecanisme sau metode ce urmăresc sau duc efectiv la neîndeplinirea cerințelor de remunerare specificate în ghid pentru personalul identificat sau, după caz, pentru întregul personal.

20. Publicarea informațiilor

318. Autoritățile competente trebuie să verifice informațiile publicate privind remunerarea făcută de instituții în conformitate cu articolul 96 din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, și trebuie să stabilească instituțiile pentru care trebuie realizată o revizuire regulată a divulgărilor.

319. Pe lângă practicile de evaluare comparativă a remunerării prevăzute la articolul 75 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE și exercițiul de colectare a datelor legate de persoanele cu venituri ridicate prevăzut la articolul 75 alineatul (3) din aceeași directivă, autoritățile competente trebuie să solicite raportarea periodică (sau ad-hoc) de supraveghere privind informațiile publicate legate de remunerare, după caz, pentru a monitoriza dezvoltarea practicilor de remunerare în cadrul instituțiilor și în special în cadrul instituțiilor semnificative.

21. Colegiile de supraveghere

320. Colegiile de supraveghere constituite conform articolului 116 din Directiva 2013/36/UE trebuie să discute chestiunile legate de remunerare în conformitate cu procesul de supraveghere, ținând cont de domeniile suplimentare de supraveghere prevăzute în prezentul ghid.

Anexa 1 — PUNEREA ÎN CORESPONDENȚĂ A CERINȚELOR DE REMUNERARE CUPRINSE ÎN DIRECTIVA 2013/36/UE ȘI ÎN REGULAMENTUL (UE) nr. 575/2013 ȘI DOMENIUL LOR DE APLICARE

Cerințe de remunerare: Articolele 74 și 92-96 din DIRECTIVA 2013/36/UE	Întregul personal (la nivel de instituție, inclusiv personalul identificat)	Obligatoriu pentru personalul identificat; instituțiile trebuie să ia în calcul aplicarea cerințelor asupra întregului personal	Observații
Articolul 74	x		
Articolul 92	x		
Articolul 93	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (a)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (b)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (c)	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (d)	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (e)	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (f)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (i)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii)		x	Aplicarea ratei de actualizare nu este obligatorie

Cerințe de remunerare: Articolele 74 și 92-96 din DIRECTIVA 2013/36/UE	Întregul personal (la nivel de instituție, inclusiv personalul identificat)	Obligatoriu pentru personalul identificat; instituțiile trebuie să ia în calcul aplicarea cerințelor asupra întregului personal	Observații
Articolul 94 alineatul (1) litera (h)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (i)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (j)	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (k)	x		
Articolul 94 alineatul (1) litera (l)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (m)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (n)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (o)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (p)		x	
Articolul 94 alineatul (1) litera (q)		x	Prevederile privind eludarea trebuie aplicate întregului personal cu privire la cerințele și dispozițiile care se aplică întregului personal
Articolul 95	Obligatoriu pentru instituțiile semnificative; alte instituții trebuie să ia în calcul constituirea unui astfel de comitet		
Articolul 96	x		
Articolul 109	Dispoziții, procese și mecanisme/aplicate la nivel de grup		
Articolul 141	Limitarea distribuțiilor		
Articolul 141b	Limitarea distribuțiilor		

Anexa 2 – Informații cu privire la aprobarea unor raporturi mai mari

Denumirea instituției	<i>text</i>
Identificatorul entității juridice	<i>text</i>
Numărul de personal (sfârșitul ultimului exercițiu financiar)	<i>număr</i>
Numărul de personal identificat (rezultatul ultimului proces de identificare)	<i>număr</i>
Totalul bilanțului (sfârșitul ultimului exercițiu financiar)	<i>număr</i>
Hotărârea adoptată	<i>ZZ/LL/AAAA</i>
Raportul hotărât	<i>număr (procent)</i>
În cazul în care au fost aprobate diferite raporturi în cadrul instituției, vă rugăm să specificați mai sus domeniile de activitate și procentele aprobate ca text liber și raportul maxim aprobat	<i>text</i>