



**Ghidul ABE**  
**privind exercițiul de evaluare comparativă a**  
**remunerării**

**EBA/GL/2012/4**

**Londra, 27.07.2012**

# Ghidul ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării (EBA/GL/2012/4)

## Statutul ghidului

1. Presentul document conține ghidul emis în temeiul articolului 16 din 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 („Regulamentul ABE”). În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ABE, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile pentru a se conforma cu ghidul.

2. Ghidul prezintă punctul de vedere al ABE privind practicile adecvate în materie de supraveghere în cadrul Sistemului european al supraveghetorilor financiari sau privind modul în care ar trebui aplicat dreptul Uniunii într-un anumit domeniu. Prin urmare, ABE se așteaptă ca toate autoritățile competente și instituțiile financiare cărora li se aplică ghidul să se conformeze cu acest ghid, cu excepția cazului în care se prevede altfel. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul trebuie să se conformeze integrându-l în practicile lor de supraveghere, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului lor legislativ sau a normelor de supraveghere și/sau a proceselor de îndrumare sau supraveghere ale acestora), inclusiv în cazurile în care anumite puncte din cuprinsul documentului sunt adresate în primul rând instituțiilor.

## Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ABE, autoritățile competente trebuie să notifice ABE în ceea ce privește conformarea sau intenția lor de a se conforma cu ghidul sau motivele neconformării cu ghidul, **până la 30 septembrie 2012**. Notificările trebuie trimise prin transmiterea formularului prevăzut la secțiunea V a prezentului document la [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) cu referința „EBA/GL/2012/4”. Notificările trebuie transmise de către persoane cu competențe adecvate de raportare a conformității în numele autorităților competente.

4. Notificarea autorităților competente menționate la alineatul precedent se publică pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 din Regulamentul ABE.

# Cuprins

<b>Titlul I – Obiect, definiții și domeniu de aplicare.....</b>	<b>3</b>
1. Obiect și definiții .....	3
2. Domeniul de activitate al instituțiilor care fac obiectul colectării de date.....	4
3. Domeniul de aplicare al consolidării.....	4
<b>Titlul II – Cerințe privind formatul și frecvența raportării pentru exercițiul de evaluare comparativă a remunerării.....</b>	<b>4</b>
4. Informații care trebuie transmise.....	4
5. Frecvența raportării, datele de remitere și anul de referință.....	4
<b>Titlul III – Dispoziții tranzitorii și data aplicării .....</b>	<b>5</b>
6. Dispoziții tranzitorii .....	5
7. Data aplicării.....	5
<b>ANEXA 1- Informații privind remunerarea întregului personal .....</b>	<b>6</b>
<b>ANEXA 2- Informații privind remunerarea personalului identificat .</b>	<b>7</b>

## **Titlul I – Obiect, definiții și domeniu de aplicare**

### 1. Obiect și definiții

1.1. Acest ghid prezintă detalii suplimentare despre realizarea de către autoritățile competente și ABE a exercițiului de evaluare comparativă a remunerării la nivel european (denumit în continuare, „exercițiul”) în temeiul articolului 22 din Directiva 2006/48 (denumită în continuare, „CRD”).

1.2. Acesta trebuie coroborat cu Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare, publicat la 10 decembrie 2010.

1.3. Cu excepția cazurilor în care există dispoziții contrare, termenii (cuvinte sau expresii) utilizați în prezentul ghid, care sunt utilizați, de asemenea, în Ghidul privind politicile și practicile de remunerare, trebuie să aibă înțelesul prevăzut în acesta. Acest lucru se aplică, printre altele, termenilor: „instituții”, „personal (identificat)”, „remunerație fixă”, „remunerație variabilă”, „beneficii discreționare de tipul pensiilor”, „remunerație variabilă garantată”, „amânare” și „instrumente”.

### 2. Domeniul de activitate al instituțiilor care fac obiectul

colectării de date

2.1. Autoritățile naționale de supraveghere trebuie să aleagă instituțiile participante la exercițiu, în conformitate cu unul dintre următoarele criterii:

- a) fie instituțiile trebuie să reprezinte 60% din întreg sectorul serviciilor bancare și de investiții al statului membru în cauză, astfel cum se definește la articolul 2 alineatul (8) din Directiva 2002/87/CE, sub formă de active totale agregate ale acestor instituții la sfârșitul anului;
- b) fie autoritățile naționale de supraveghere trebuie să aleagă cele mai mari 20 de instituții din sectorul serviciilor bancare și de investiții al statului membru în cauză, sub formă de active totale la sfârșitul anului.

2.2. Pe lângă instituțiile incluse în exercițiu în conformitate cu criteriile minime de mai sus, autoritățile naționale de supraveghere pot include, de asemenea, în exercițiul lor orice altă instituție pe care o consideră semnificativă sau relevantă pentru obținerea unui eșantion reprezentativ și diversificat de instituții din punct de vedere al mărimii, modelelor de afaceri și profilurilor de risc sau orice altă instituție pe care o consideră necesară în scopuri de supraveghere.

3. Domeniul de aplicare al consolidării

3.1. Exercițiul este derulat la cel mai înalt nivel de consolidare, respectiv, la nivelul de consolidare SEE, astfel cum se prevede în CRD, care cuprinde toate filialele și sucursalele înființate de instituții SEE în alte state membre și în țări terțe.

3.2. Entitatea care raportează datele de supraveghere ale grupului la cel mai înalt nivel de consolidare SEE, astfel cum se prevede în CRD, trebuie să completeze și să transmită informațiile descrise în prezentul ghid autorității competente responsabile pentru exercitarea supravegherii pe bază consolidată la nivelul SEE.

## **Titlul II – Cerințe privind formatul și frecvența raportării pentru exercițiul de evaluare comparativă a remunerării**

4. Informații care trebuie transmise

4.1. Modelul prevăzut în anexa 1 referitor la informațiile privind remunerarea întregului personal trebuie transmis de către instituțiile incluse în exercițiu.

4.2. Modelul prevăzut în anexa 2 referitor la informațiile privind remunerarea „personalului identificat” trebuie transmis de către instituțiile incluse în exercițiu doar în raport cu „personalul identificat”.

5. Frecvența raportării, datele de transmitere și anul de referință

5.1. Informațiile menționate la articolul 4 de mai sus trebuie transmise anual de către instituții autorității competente prevăzute la articolul 3.2, până la sfârșitul

lunii iunie. Ulterior, autoritatea competentă trebuie să transmită aceste informații către ABE în fiecare an, până la sfârșitul lunii august.

5.2. Informațiile menționate la articolul 4 de mai sus trebuie să facă referire la remunerația fixă și variabilă acordată pentru activitatea din anul anterior anului de transmitere a informațiilor.

5.3. Informațiile menționate la articolul 4 de mai sus trebuie transmise utilizând valorile de la sfârșitul exercițiului financiar exprimate într-una din monedele principale sau în moneda națională a societăților-mamă de la nivelul de consolidare SEE (ABE va efectua conversiile pe baza cursului de schimb public utilizat de Comisia Europeană pentru programare financiară și buget).

### **Titlul III – Dispoziții tranzitorii și data aplicării**

#### 6. Dispoziții tranzitorii

Primele date trebuie transmise la ABE de către autoritățile competente până la sfârșitul lunii decembrie 2012. Acestea trebuie să se refere la remunerația fixă și variabilă acordată pentru anii de activitate 2010 și 2011.

#### 7. Data aplicării

7.1. Autoritățile competente trebuie să implementeze acest ghid integrându-l în practicile lor de supraveghere, inclusiv în cazurile în care anumite puncte din cuprinsul ghidului se adresează în primul rând instituțiilor.

7.2. Autoritățile competente trebuie să întreprindă toate demersurile de mai sus pentru aplicarea acestui ghid cât mai curând cu putință și, în orice caz, cel mai târziu în termen de două luni de la publicarea lui. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile respectă ghidul în mod adecvat, pentru a permite o primă transmitere de informații în timp util, astfel cum se prevede la articolul 6.

## **ANEXA 1- Informații privind remunerarea întregului personal**

<b>Numele instituției/grupului:</b>				
<b>Anul de activitate pentru care se acordă remunerația (anul N):</b>				
<b>Domenii de activitate:</b>	<b>Servicii bancare de investiții<sup>1</sup></b>	<b>Servicii bancare de retail<sup>2</sup></b>	<b>Administrarea activelor<sup>3</sup></b>	<b>Toate celelalte<sup>4</sup></b>
<b>Număr total de membri ai personalului<sup>5</sup></b>	#	#	#	#
<b>Profit total net în anul N<sup>6</sup></b>	mil.			
<b>Remunerație totală<sup>7</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>din care: remunerație variabilă totală<sup>8</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.

Notă de subsol 4: Personalul raportat în coloana „toate celelalte” constă din ... [se va completa conform notei de subsol 4 de mai jos]

<sup>1</sup> Cuprind servicii de consultanță privind finanțele corporative, investiții de capital privat, piețe de capital, tranzacționare și vânzări.

<sup>2</sup> Cuprind activitatea de creditare totală (credite acordate persoanelor fizice și întreprinderilor).

<sup>3</sup> Cuprinde administrarea portofoliului, administrarea organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) și alte forme de administrare a activelor.

<sup>4</sup> Această coloană trebuie să cuprindă personalul care nu poate fi alocat unuia dintre domeniile de activitate desemnate. În acest caz, instituțiile trebuie să adauge o notă de subsol (a se vedea sfârșitul tabelului), în care să explice în ce domenii lucrează acest personal.

<sup>5</sup> Numărul indicat al membrilor personalului trebuie exprimat în echivalent de normă întreagă (ENI) și trebuie să se bazeze pe cifrele de la sfârșitul anului.

<sup>6</sup> Profitul net trebuie să se bazeze pe sistemul contabil utilizat pentru raportarea în scopuri de reglementare. În cazul grupurilor, se raportează profitul (sau pierderea) întregului grup (respectiv, suma care poate fi atribuită acționarilor societății-mamă și intereselor minoritare).

<sup>7</sup> Remunerație totală în conformitate cu alineatul 11 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare. Valorile remunerației prevăzute trebuie exprimate în sume brute, incluzând toate costurile pentru instituții, cu excepția contribuțiilor obligatorii ale instituțiilor la bugetele de asigurări sociale și scheme comparabile.

<sup>8</sup> Remunerație variabilă în conformitate cu alineatul 11 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare. Aceasta include remunerația variabilă amânată și neamânată. Aici sunt incluse și beneficiile discreționare de tipul pensiilor, sumele aferente remunerației variabile garantate și plățile compensatorii.

## **ANEXA 2- Informații privind remunerarea personalului identificat**

<b>Numele instituției/grupului:</b>				
<b>Anul de activitate pentru care este acordată remunerația (anul N):</b>				
<b>Domenii de activitate:</b>	<b>Servicii bancare de investiții<sup>10</sup></b>	<b>Servicii bancare de retail<sup>11</sup></b>	<b>Administrarea activelor<sup>12</sup></b>	<b>Toate celelalte<sup>13</sup></b>
<b>Număr de membri ai personalului identificat<sup>14</sup></b>	#	#	#	#
<b>Număr de membri ai personalului identificat în funcții de conducere din eșalonul superior<sup>15</sup></b>	#			
<b>Număr de membri ai personalului identificat în funcții ale sistemului de control intern</b>	#			
<b>Remunerație fixă totală<sup>16</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>Remunerație variabilă totală<sup>17</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil în numerar	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil în acțiuni și instrumente legate de acțiuni	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil în alte tipuri de instrumente <sup>18</sup>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>Suma totală a remunerației variabile amânate în anul N<sup>19</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil amânat în numerar	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil amânat în acțiuni și instrumente legate de acțiuni	mil.	mil.	mil.	mil.
Total variabil amânat în alte tipuri de instrumente <sup>20</sup>	mil.	mil.	mil.	mil.

<sup>10</sup> Cuprind servicii de consultanță privind finanțele corporative, investiții de capital privat, piețe de capital, tranzacționare și vânzări.

<sup>11</sup> Cuprind activitatea de creditare totală (credite acordate persoanelor fizice și întreprinderilor).

<sup>12</sup> Cuprinde administrarea portofoliului, administrarea organismelor de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) și alte forme de administrare a activelor.

<sup>13</sup> Această coloană trebuie să cuprindă personalul care nu poate fi alocat unuia dintre domeniile de activitate desemnate. În acest caz, instituțiile trebuie să adauge o notă de subsol (a se vedea sfârșitul tabelului), în care să explice în ce domenii lucrează acest personal.

<sup>14</sup> Personal identificat în conformitate cu alineatul 16 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>15</sup> Acesta este echivalentul primei și celei de-a doua categorii de personal identificat, astfel cum se explică la alineatul 16 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>16</sup> Remunerație fixă în conformitate cu alineatul 11 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>17</sup>Remunerație variabilă în conformitate cu alineatul 11 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare. Aceasta include remunerația amânată și neamânată. Aici sunt incluse și beneficiile discreționare de tipul pensiilor, sumele aferente remunerației variabile garantate și plățile compensatorii.

<sup>18</sup>Diferite tipuri de instrumente definite la secțiunea 4.4.2 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>19</sup>Remunerație amânată în conformitate cu secțiunea 4.4.1 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare

<b>Valoarea ajustării ex-post explicite în funcție de performanță<sup>21</sup> aplicată în anul N pentru remunerația acordată în anii precedenți.</b>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>Număr de beneficiari ai remunerației variabile garantate<sup>22</sup></b>	#	#	#	#
<b>Valoarea totală a remunerației variabile garantate</b>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>Număr de beneficiari ai plăților compensatorii</b>	#	#	#	#
<b>Valoarea totală a plăților compensatorii acordate în anul N</b>	mil.	mil.	mil.	mil.
<b>Număr de beneficiari ai beneficiilor discreționare de tipul pensiilor</b>	#	#	#	#
<b>Valoarea totală a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor<sup>23</sup></b>	mil.	mil.	mil.	mil.

Notă de subsol: Personalul raportat în coloana „toate celelalte” constă din ... [se va completa în conformitate cu nota de subsol 12 de mai jos]

<sup>20</sup>Diferite tipuri de instrumente definite la secțiunea 4.4.2 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>21</sup>Ajustare ex-post explicită în funcție de performanță în conformitate cu alineatele 134-139 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>22</sup>Remunerație variabilă garantată în conformitate cu secțiunea 3.2.1 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.

<sup>23</sup>Beneficii discreționare de tipul pensiilor în conformitate cu secțiunea 3.1.2 din Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare.