

# Ghidul ABE privind rata noțională de actualizare aplicabilă pentru remunerația variabilă

## Cuprins

---

<b>Statutul ghidului</b>	<b>2</b>
Cerințe de raportare	2
Titlul I – Obiect și definiții	3
Titlul II – Cerințe privind rata de actualizare pentru remunerația variabilă	3
1. Remunerația variabilă care poate fi actualizată	3
2. Elemente incluse în calculul ratei de actualizare	4
3. Calculul ratei de actualizare	5
4. Aplicarea ratei de actualizare	6
5. Evidență și transparență	6
6. Supravegherea ratei de actualizare	7
Titlul III – Dispoziții finale și punere în aplicare	7
Anexă – Exemple privind modul în care se aplică rata de actualizare pentru remunerația variabilă	8
Exemplul 1	9
Exemplul 2	12
Exemplul 3	16

## Statutul ghidului

Prezentul document conține ghiduri emise 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 (denumit în continuare „Regulamentul ABE”). În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ABE, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta ghidurile.

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. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul trebuie să îl integreze în practicile lor de supraveghere, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a procedurilor de supraveghere), inclusiv în cazurile în care anumite puncte din cuprinsul documentului sunt adresate în primul rând instituțiilor.

## Cerințe de raportare

În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ABE, autoritățile competente trebuie să notifice ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze cu prezentul ghid sau să comunice motivele neconformării până la 27 mai 2014. În absența unei notificări până la acest termen, ABE va considera că autoritățile competente nu respectă ghidul. Notificările se trimit prin intermediul formularului din secțiunea 5, la adresa [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu), cu mențiunea „EBA/GL/2014/01”. Notificările trebuie trimise de persoane care au autoritatea de a raporta cu privire la respectarea ghidului în numele autorităților competente.

Notificările vor fi publicate pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3).

## Titlul I – Obiect și definiții

1. Articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE<sup>1</sup> impune instituțiilor să stabilească raporturi adecvate între componentele fixă și variabilă ale remunerației totale pentru categoriile de personal ale căror activități au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției (personal identificat<sup>2</sup>). Raportul maxim dintre părțile variabilă și fixă ale remunerației totale este limitat la 100 %. Statele membre pot permite majorarea raportului la maximum 200 %.
2. Prezentul ghid stabilește metodele de calcul și de aplicare a ratei de actualizare prevăzută la articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE. Statele membre pot permite instituțiilor să aplice rata de actualizare în scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației la cel mult 25 % din remunerația variabilă totală, cu condiția ca aceasta să fie plătită sub formă de instrumente care sunt amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani.
3. Ghidul se aplică instituțiilor care utilizează opțiunea de a aplica rata de actualizare în scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației, precum și autorităților competente din statele membre care au exercitat opțiunea de aplicare a ratei de actualizare.
4. În sensul prezentului ghid, rata de actualizare reprezintă valoarea cu care este multiplicată o valoare nominală a remunerației variabile acordate, pentru care se intră în drepturi în viitor, pentru obținerea valorii actualizate a acesteia. Valoarea actualizată este utilizată ulterior pentru calcularea raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației totale pentru personalul identificat.

## Titlul II – Cerințe privind rata de actualizare pentru remunerația variabilă

### 1. Remunerația variabilă care poate fi actualizată

5. Instituțiile pot actualiza un procent de maximum 25 % sau un procent mai redus prevăzut de statul membru, din remunerația variabilă totală care este calculată ca suma tuturor componentelor remunerației variabile înainte de aplicarea ratei de actualizare. Trebuie actualizată numai remunerația variabilă care este amânată pe o perioadă de cel puțin cinci ani și care este plătită sub formă de acțiuni sau titluri de creanță sau de instrumente legate de astfel de instrumente care sunt eligibile în scopul remunerației variabile, în

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/36/CE 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).

<sup>2</sup> Personalul ar trebui identificat prin aplicarea standardelor tehnice de reglementare la criteriile de identificare a personalului ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției.

conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (l) din Directiva 2013/36/UE. Aceasta include părți ale remunerației variabile amânate, pentru care se intră în drepturi în perioada de amânare. Intrarea în drepturile aferente remunerației variabile datorate în cadrul unor acorduri de amânare nu se poate face mai repede decât pe o bază proporțională<sup>3</sup>.

6. Valoarea remunerației variabile care poate fi actualizată se calculează pe baza sumei nominale totale a remunerației variabile, astfel cum se prevede în ghidul ABE privind practicile și politicile de remunerare.

## 2. Elemente incluse în calculul ratei de actualizare

7. Întrucât, în perioada de amânare, nu trebuie să se plătească personalului distribuiri cu privire la instrumente, rata de actualizare trebuie să cuprindă următorii trei factori: inflația, rata dobânzii pentru obligațiunile de stat și un factor de stimulare legat de utilizarea instrumentelor amânate pe termen lung, astfel cum se prevede în următoarele puncte ale prezentei secțiuni. În ceea ce privește punctele 8-10, ca parte a politicii lor privind remunerarea, se recomandă ca instituțiile să utilizeze una dintre următoarele variante:
  - a. cele mai recente date disponibile la data acordării remunerației;
  - b. cele mai recente date disponibile la data la care este stabilită remunerația variabilă care ar putea fi acordată pentru următoarea perioadă de activitate.
8. În cazul remunerației acordate într-un stat membru, se recomandă ca instituțiile să utilizeze una dintre următoarele variante, în ceea ce privește factorul de inflație:
  - a. dacă remunerația urmează să fie plătită în moneda emisă de statul membru în care membrul personalului își desfășoară activitatea principală, rata de modificare medie anuală pentru IAPC publicat de Eurostat<sup>4</sup> pentru respectivul stat membru;
  - b. dacă remunerația urmează să fie plătită într-o monedă emisă de un alt stat membru sau de o țară terță, datele statistice oficiale echivalente celor menționate la litera (a) de mai sus, disponibile pentru țara care emite moneda sau rata inflației IAPC aplicabilă statului membru în care membrii personalului își desfășoară activitatea cu precădere;
  - c. rata de modificare medie anuală menționată la litera (a) sau (b) de mai sus pentru statul membru al instituției-mamă din UE.

---

<sup>3</sup> Articolul 94 alineatul (1) litera (m) din Directiva 2013/36/UE.

<sup>4</sup> Indicele armonizat al prețurilor de consum (IAPC). Rata menționată poate fi accesată aici: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

9. În cazul remunerației acordate într-o țară terță<sup>5</sup>, instituțiile trebuie să utilizeze una dintre următoarele opțiuni pentru stabilirea factorului de inflație:
- dacă remunerația urmează să fie plătită într-o monedă emisă de o țară terță, datele statistice oficiale echivalente celor menționate la punctul 8 litera (a), disponibile pentru țara care emite moneda sau rata inflației IAPC aplicabilă statului membru al instituției-mamă din UE;
  - dacă remunerația urmează să fie plătită într-o monedă emisă de un stat membru al UE, rata inflației IAPC pentru statul membru al instituției-mamă din UE.
10. În cazul ratei dobânzii pentru obligațiunile de stat, se recomandă ca instituțiile să utilizeze:
- dacă remunerația urmează să fie plătită în moneda emisă de un stat membru, randamentul mediu al obligațiunilor de stat pe termen lung pentru toate statele membre ale UE, astfel cum este publicat de Eurostat<sup>6</sup>;
  - dacă remunerația este plătită într-o monedă emisă de o țară terță către personal care se află în mod predominant în afara UE, datele statistice oficiale echivalente, disponibile pentru țara care emite moneda sau rata în temeiul literei (a) de mai sus.
11. Factorul de stimulare pentru remunerația variabilă amânată plătită sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cinci ani ar trebui să fie egal cu 10 %. Factorul ar trebui să crească cu patru puncte procentuale pentru fiecare an complet de amânare suplimentar.

### 3. Calculul ratei de actualizare

12. Instituțiile trebuie să calculeze ratele de actualizare aplicabile pentru diferite părți ale remunerației variabile care fac obiectul unor acorduri diferite privind amânarea și intrarea în drepturi și să aplice în mod corespunzător ratele de actualizare. Instituțiile trebuie să utilizeze perioadele de amânare aplicabile formalizate în politica lor privind remunerarea.
13. Rata de actualizare aplicabilă este egală cu unu împărțit la suma dintre unu și cei trei factori prevăzuți în secțiunea 2, ridicată la puterea numărului de ani ai perioadei de intrare în drepturi, după cum se arată în formula de mai jos. Perioada de intrare în drepturi este perioada după care se intră în drepturile remunerației variabile acordate. În acest scop, perioada de intrare în drepturi se rotunjește în sens descrescător până la următorul număr întreg. În ceea ce privește intrarea în drepturi pe bază proporțională,

<sup>5</sup> „Țări terțe” înseamnă țări care nu sunt state membre ale Uniunii Europene.

<sup>6</sup> Pentru calcul, se utilizează obligațiuni de stat emise în UE cu scadență reziduală de aproximativ 10 ani. Informații privind ratele dobânzilor obligațiunilor de stat pe termen lung din UE pot fi accesate aici: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

instituțiile pot, de asemenea, să utilizeze o formulă privind valoarea actuală, după cum se arată în exemplul 2 din anexă.

#### Formule de calcul pentru rata de actualizare

$$\text{rata de actualizare} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = rata inflației din statul membru sau țara terță
- g = rata dobânzii pentru obligațiunile de stat emise în UE, media UE
- id = factor de stimulare pentru utilizarea amânării pe termen lung
- n = numărul de ani ai perioadei de intrare în drepturi

Aplicarea formulelor este explicată în continuare în exemplele 1, 2 și 3 din anexa la prezentul ghid.

#### 4. Aplicarea ratei de actualizare

14. Rata de actualizare se aplică unui procent de cel mult 25 % din remunerația variabilă totală a unui membru al personalului (sau unui procent mai redus prevăzut de statul membru), plătită sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani.
15. Instituțiile trebuie să calculeze pentru fiecare membru al personalului:
  - a. suma tuturor valorilor din remunerația variabilă care sunt acordate înainte de aplicarea ratei de actualizare;
  - b. valoarea obținută la litera (a) care este acordată sub formă de instrumente și care este amânată pe o perioadă de cel puțin cinci ani și
  - c. valorile obținute la litera (b) pentru care se aplică rate de actualizare diferite.
16. Pentru a calcula remunerația variabilă actualizată, trebuie utilizată rata de actualizare aplicabilă prin multiplicarea acesteia cu partea relevantă a remunerației variabile.
17. În scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației acordate unui membru al personalului, remunerația variabilă totală reprezintă suma dintre toate valorile actualizate ale remunerației variabile și remunerația variabilă neactualizată.

#### 5. Evidență și transparență

18. Instituțiile trebuie să formalizeze calculul și utilizarea ratei de actualizare.

19. Instituțiile trebuie să păstreze o evidență a componentelor fixă și variabilă ale remunerației acordate unui membru al personalului, părților remunerației variabile plătite sub formă de instrumente care sunt amânate pe o perioadă de minimum cinci ani, ratei de actualizare aplicată și raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației totale.
20. În conformitate cu articolul 16 din Regulamentul ABE, instituțiile au obligația să raporteze în mod clar și detaliat dacă se conformează cu prezentul ghid. Se recomandă ca instituțiile să furnizeze informații privind ratele de actualizare alături de informațiile solicitate a fi publicate cu privire la politica de remunerare în conformitate cu articolul 96 din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 450 alineatul (1) litera (d) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013<sup>7</sup>. Instituțiile trebuie să facă publice următoarele informații pentru fiecare țară în parte:
  - a. măsura în care este utilizată rata de actualizare (maximum reprezentând aplicarea acesteia unui procent de 25 % din remunerația variabilă totală sau un procent mai redus prevăzut de statul membru) și
  - b. numărul de membri ai personalului identificat la a căror remunerație variabilă s-a aplicat rata de actualizare.

## 6. Supravegherea ratei de actualizare

21. Atunci când examinează cadrul de remunerare al unei instituții, autoritățile competente trebuie să evalueze modul în care rata de actualizare este calculată și aplicată remunerației variabile acordate personalului identificat.

## Titlul III – Dispoziții finale și punere în aplicare

22. Ghidul se aplică începând cu [1 iunie 2014] în scopul calculării raportului dintre componentele fixă și variabilă ale remunerației totale acordate pentru performanța obținută și serviciile prestate începând cu anul 2014.

---

<sup>7</sup> Regulamentul (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (JO L 176, 27.6.2013, p. 1).

## Anexă – Exemple privind modul în care se aplică rata de actualizare pentru remunerația variabilă

Calculul părții actualizate a remunerației variabile („dvr”) în scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

unde:

dvr = remunerația variabilă actualizată;

vr = remunerația variabilă care face obiectul actualizării (maximum 25 % din totalul remunerației variabile cu condiția plătirii acesteia sub formă de instrumente care amânate pentru cel puțin cinci ani);

i = rata inflației în procente;

g = rata dobânzii pentru obligațiunile de stat, media UE în procente;

id = factor de stimulare pentru utilizarea amânării pe termen lung, în procente;

n = numărul de ani ai perioadei de intrare în drepturi.

Remunerația variabilă totală reprezintă suma dintre partea actualizată a remunerației variabile și partea neactualizată a remunerației variabile.



## Exemplul 1

Să presupunem, în acest exemplu, că statul membru în cauză a permis instituțiilor să aplice o rată de actualizare de maximum 25 % din remunerația variabilă totală. Să presupunem, de asemenea, că acționarii instituției nu au aprobat un raport maxim mai mare decât cel prevăzut în Directiva 2013/36/UE.

Instituția ar dori să acorde unui membru al personalului o remunerație totală de 285 000 EUR, din care 135 000 EUR urmează să fie remunerația fixă, iar o posibilă valoare de 150 000 EUR, remunerația variabilă. Membrul personalului în cauză face parte din personalul identificat și avem în vedere remunerația acordată pentru anul de activitate 2014. Raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă bazat pe valorile nominale ar fi, în acest caz, superior raportului de 1:1 admis. Totuși, după ce rata de actualizare este aplicată porțiunii din remunerația variabilă plătite sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani, raportul este compatibil cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE, după cum se arată mai jos:

Structura remunerației variabile ar fi, în acest exemplu, după cum urmează:

- 20 000 EUR din remunerația variabilă ar fi plătiți sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cinci ani;
- 10 000 EUR ar fi plătiți sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de șase ani;
- valoarea rămasă din remunerația variabilă totală ar fi plătită imediat, nu sub formă de instrumente, sau ar fi amânată pe o perioadă mai scurtă de cinci ani.

Directiva 2013/36/UE prevede ca cel puțin 40 % din remunerația variabilă să fie amânată pe o perioadă de cel puțin 3-5 ani. În cazul unei componente a remunerației variabile în sumă deosebit de mare, cel puțin 60 % din sumă trebuie amânată. Un procent minim de 50 % din remunerația variabilă trebuie plătit sub formă de instrumente. Toate aceste procente se aplică sumelor din remunerația variabilă acordată membrului personalului înainte de aplicarea ratei de actualizare.

În acest exemplu, nu se ia în considerare intrarea în drepturi pe bază proporțională. Intrarea în drepturile sumelor de 20 000 EUR și de 10 000 EUR plătite sub formă de instrumente se face în mod integral după cinci și, respectiv, șase ani.

Pe baza remunerației variabile de 150 000 EUR, ar fi putut fi actualizată o valoare maximă de 37 500 EUR (care reprezintă 25 % din remunerația variabilă totală în valoare de 150 000 EUR) dacă ar fi fost plătită sub formă de instrumente amânate pentru mai mult de cinci ani. Totuși, în acest exemplu, numai valoarea de 30 000 EUR îndeplinește aceste două condiții și numai aceste valori pot fi actualizate.

### **Factorul de inflație (i)**

Să presupunem că cea mai recentă rată a inflației IAPC disponibilă pentru statul membru respectiv este de 2 %.

### **Factorul pentru obligațiunile de stat din UE (g)**

Să presupunem că cea mai recentă rată medie disponibilă pentru obligațiunile de stat pe termen lung din UE, astfel cum a fost publicată de Eurostat, este de 2,73 %.

### **Factorul de stimulare pentru amânarea pe termen lung (id)**

Pentru cei 20 000 EUR amânați pe o perioadă de cinci ani, factorul de stimulare este de 10 %.

Pentru cei 10 000 EUR amânați pe o perioadă de șase ani, factorul de stimulare este de 14 % (10 % + 4 % pentru fiecare an complet suplimentar).

### **Durata perioadei de intrare în drepturi (n)**

Pentru cei 20 000 EUR, perioada de intrare în drepturi este de cinci ani.

Pentru cei 10 000 EUR, perioada de intrare în drepturi este de șase ani.

Remunerația variabilă actualizată în exemplul 1 de mai sus se calculează după cum urmează:

#### **Suma de 20 000 EUR amânată pe cinci ani:**

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

#### **Suma de 10 000 EUR amânată pe șase ani:**

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

Suma remunerației variabile actualizate este de 13 630,84 EUR.

**Remunerația variabilă totală pentru scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației și raportul respectiv se calculează după cum urmează:**

Valoarea remunerației variabile care poate fi actualizată deoarece este plătită sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani este 30 000 EUR. Totuși, au fost utilizați factori de actualizare diferiți pentru că perioada de intrare în drepturi aplicată sumei de 20 000 EUR este de cinci ani, iar cea aferentă sumei de 10 000 EUR este de șase ani. Intrarea în drepturile acestor două sume se face integral la sfârșitul perioadei de amânare, prin urmare perioada de intrare în drepturi este egală cu perioada de amânare. În acest exemplu, nu există o intrare în drepturi pe bază proporțională. Valoarea totală a părții actualizate din remunerația variabilă este egală cu 13 630,84 EUR, ceea ce conduce la o valoare totală a remunerației variabile în scopul calculării raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă egală cu 133 630,84 EUR, și anume (150 000 - 30 000 + 13 630,84). În acest exemplu, raportul dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației totale este  $(133\,630,84/135\,000) * 100 = 98,99\%$ .

În concluzie, având în vedere ipotezele și condițiile stabilite mai sus, instituția va putea acorda membrului personalului o remunerație totală de 285 000 EUR, constând din 135 000 EUR sub formă de remunerație fixă și 150 000 EUR sub formă de remunerație variabilă și încadrându-se în raportul de 1:1 între remunerația variabilă și cea fixă.

Din suma de 150 000 EUR aferentă remunerației variabile, trebuie amânat un procent de cel puțin 40 % (60 000 EUR). Dacă această sumă este considerată, în funcție de jurisdicție, ca fiind deosebit de mare, trebuie amânat un procent de cel puțin 60 % (90 000 EUR). În orice caz, o sumă de cel puțin 75 000 EUR trebuie acordată sub formă de instrumente.

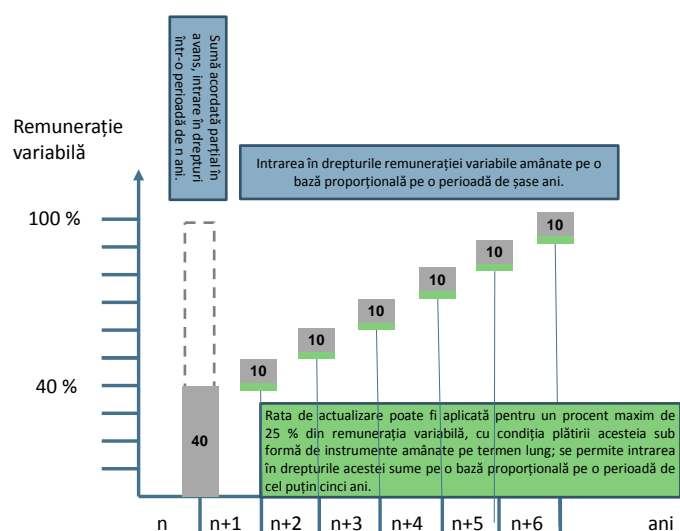
## Exemplul 2

Să presupunem că, într-un stat membru, instituția ar dori să acorde unui membru al personalului (identificat ca având un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției) care primește 135 000 EUR ca remunerație fixă, suma de 150 000 EUR ca remunerație variabilă. Se aplică aceleași ipoteze privind transpunerea de către statele membre a Directivei 2013/36/UE (maximum 25 %), aprobarea acționarilor pentru un raport mai mare de 1:1 (nu există) și anul de activitate (2014), precum în exemplul 1. Structura remunerației variabile este următoarea:

- un procent de 60 % din remunerația variabilă totală, și anume 90 000 EUR, s-ar amâna pe o perioadă de șase ani și intrarea în drepturile acesteia s-ar face pe o bază proporțională în această perioadă;
- suma de 37 500 EUR din remunerația variabilă de mai sus amânată pe o perioadă de șase ani ar fi plătită sub formă de instrumente. Aceasta presupune intrarea anuală în drepturile sumei de 6 250 EUR plătite sub formă de instrumente.

În acest exemplu, se ia în considerare intrarea în drepturi pe bază proporțională. Rata de actualizare poate fi aplicată pentru un procent maxim de 25 % din remunerația variabilă totală, cu condiția plății acesteia sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani.

Figura 1: Schema acordurilor de amânare și a aplicării ratei de actualizare pentru remunerația variabilă plătită sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de șase ani și cu intrare în drepturi pe o bază proporțională.



Un procent de 40 % din remunerația variabilă totală plătit în avans; un procent de 60 % din remunerația variabilă totală reportat pe o perioadă de șase ani în cazul unei împărțiri uniforme.

are

### **Factorul de inflație (i)**

Să presupunem că cea mai recentă rată a inflației IAPC disponibilă pentru statul membru respectiv este de 2 %.

### **Factorul pentru obligațiunile de stat din UE (g)**

Să presupunem că cea mai recentă rată medie disponibilă pentru obligațiunile de stat pe termen lung din UE, astfel cum a fost publicată de Eurostat, este de 2,73 %.

### **Factorul de stimulare pentru amânarea pe termen lung (id)**

Pentru o perioadă de amânare de șase ani, factorul de stimulare este de  $10\% + 4\% = 14\%$ .

### **Durata perioadei de intrare în drepturi (n)**

Intrarea în drepturile, pe o bază proporțională, părții din remunerația variabilă de 37 500 EUR plătite sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de șase ani presupune intrarea în drepturile, în fiecare an, sumei de 6 250 EUR. Prin urmare, în formula ratei de actualizare, durata perioadei de intrare în drepturi este:  $n=1$  pentru cei 6 250 EUR pentru care s-a intrat în drepturi după primul an,  $n=2$  pentru partea pentru care s-a intrat în drepturi după doi ani,  $n=3$  pentru partea pentru care s-a intrat în drepturi după trei ani și în mod similar până la  $n=6$ .

Remunerația variabilă actualizată în exemplul 2 de mai sus se calculează după cum urmează:

În acest exemplu, suma de 37 500 EUR care reprezintă 25 % din remunerația variabilă totală se plătește sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani și poate fi actualizată.

**Valoarea actualizată a sumei de 37 500 EUR din remunerația variabilă amânată pe șase ani și intrarea în drepturi pe o bază proporțională reprezintă suma următoarelor șase valori:**

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

Suma remunerației variabile actualizate este egală cu 21 457,07 EUR (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

În cazul intrării în drepturi pe o bază proporțională, calculul poate fi efectuat, de asemenea, folosind formula valorii actuale:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = remunerația variabilă actualizată

vrpr = valoarea pe o bază proporțională a remunerației variabile (în exemplul de mai sus, 6 250 EUR)

$r = 1 + i + g + id$  (i= rata inflației; g = rata dobânzii obligațiunilor de stat, id = amânarea factorului de stimulare)

n = durata perioadei de amânare

**Remunerația variabilă totală pentru scopul calculării raportului dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației și raportul respectiv se calculează după cum urmează.**

Valoarea remunerației variabile care poate fi actualizată deoarece este plătită sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani este de 37 500 EUR. Totuși, au fost utilizați factori de actualizare diferiți (sau formula valorii actuale din caseta de mai sus) pentru că se intră în drepturile acestei sume pe o bază proporțională pe o perioadă de șase ani. Valoarea totală a părții actualizate din remunerația variabilă este egală cu 21 457,07 EUR, ceea ce conduce la o valoare totală a remunerației variabile în scopul calculării raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă egală cu 133 957,07 EUR, și anume (150 000 – 37 500 + 21 457,07). În acest exemplu, raportul dintre componentele variabilă și fixă ale remunerației totale este egal cu  $(133\,957,07/135\,000) * 100 = 99,23\%$ .

**Comparația efectului ratei de actualizare în cazul intrării în drepturi pe o bază proporțională și al intrării integrale în drepturi după perioade de amânare**

Dacă s-ar fi intrat integral în drepturile sumei de 37 500 EUR după o perioadă de amânare de șase ani (fără intrare în drepturi pe o bază proporțională), valoarea actualizată a remunerației variabile totale ar fi fost de 13 386,54 EUR.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

Raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă ar fi egal cu  $(125\,886,54/135\,000) * 100 = 93,25\%$ , procent mai redus decât cel obținut în cazul intrării în drepturi pe o bază proporțională.

### Exemplul 3

În următorul exemplu se are în vedere o valoare dată din remunerația fixă egală cu 100 000 EUR și se indică modalitatea de calcul a valorii maxime posibile din remunerația variabilă care ar putea fi acordată dacă 25 % din remunerația variabilă se plătește sub formă de instrumente amânate pe o perioadă de cinci ani, presupunând că se intră în drepturile întregii sume la sfârșitul perioadei de amânare. Se utilizează rata inflației și rata dobânzii pentru obligațiunile de stat indicate în exemplul 1. Se aplică aceleași ipoteze privind transpunerea de către statele membre a Directivei 2013/36/UE (25 %), aprobarea acționarilor pentru un raport mai mare de 1:1 (nu există) și anul de activitate (2014), precum în exemplul 1. Dacă un stat membru prevede rate mai reduse, formula trebuie ajustată în consecință, înlocuind 0,25 cu un procent mai mic.

În acest exemplu, remunerația variabilă totală care poate fi plătită nu depășește 100 % din componentele fixe ale remunerației, iar remunerația variabilă maximă care poate fi actualizată este egală cu un procent de 25 %, cu condiția plătirii acesteia sub formă de instrumente care sunt amânate pe o perioadă de cel puțin cinci ani.

Prin urmare, putem scrie următoarea ecuație:

$$fr = (1 - 0,25) * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= remunerația fixă
tvr	= remunerația variabilă totală
i	= rata inflației
g	= rata dobânzii pentru obligațiunile de stat, media UE
id	= factor de stimulare pentru utilizarea amânării pe termen lung
n	= durata perioadei de intrare în drepturi

Dacă înlocuim valorile din acest exemplu pentru fiecare variabilă din ecuația de mai sus, obținem:

$$100\ 000 = 0,75 * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

fr = 100 000

i = 2 %, factor de inflație

g = 2,73% factor pentru rata dobânzii obligațiunilor de stat

i = 10 %, factor pentru amânarea pe cinci ani

n = 5, durata perioadei de intrare în drepturi

După rezolvarea ecuației pentru tvr, obținem:

$$tvr = \frac{100\ 000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\ 186,10$$

Pentru exemplul de mai sus, remunerația variabilă maximă care poate fi plătită dacă se actualizează un procent de 25 % din remunerația variabilă este egală cu 114 186,10 EUR.