

Normă pentru aplicarea prevederilor Ghidului ABE privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei (UE) 2019/2034

- PROIECT -

În temeiul prevederilor art. 2 alin. (1) lit. a), art.3 alin. (1) lit. b), art. 6 alin. (2) și ale art. 14 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2012 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității de Supraveghere Financiară, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.113/2013, cu modificările și completările ulterioare,

Având în vedere prevederile art. 2, art. 4 alin. (1) și ale art. 10 alin. (4), precum și cele ale art. 28 - 43 din Legea nr. 236/2022 privind supravegherea prudențială a societăților de servicii de investiții financiare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative,

Potrivit deliberărilor din ședința Consiliului Autorității de Supraveghere Financiară din data de

Autoritatea de Supraveghere Financiară emite prezenta normă:

Art. 1. – Autoritatea de Supraveghere Financiară, denumită în continuare *A.S.F.*, aplică, în activitatea de supraveghere a societăților de servicii de investiții financiare, denumite în continuare *S.S.I.F.*, prevederile Ghidului privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13), prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta normă.

Art. 2. – (1) Prezenta normă se aplică *S.S.I.F.* aflate în aria de competență a *A.S.F.* în conformitate cu prevederile Legii nr. 126/2018 privind piețele de instrumente financiare, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Prezenta normă nu se aplică *S.S.I.F.* care îndeplinesc condițiile pentru a se califica drept firme de investiții mici și neinterconectate în temeiul art. 12 alin. (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033.

Art. 3. – În sensul prezentei norme, sintagma „firmă de investiții” din cuprinsul Ghidului privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei (UE) 2019/2034 are înțelesul „S.S.I.F.”

Art. 4. – Nerespectarea de către S.S.I.F. prevăzute la art. 2 alin. (1) a prevederilor prezentei norme se sancționează în conformitate cu prevederile cap. IV al titlului IV din Legea nr. 236/2022 privind supravegherea prudențială a societăților de servicii de investiții financiare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Art. 5. – S.S.I.F. au obligația ca, în termen de maximum 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei norme, să modifice și/sau să completeze procedurile și normele interne pentru a se conforma prevederilor prezentei norme.

Art. 6. – Prezenta normă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, și intră în vigoare la data publicării.

**Președintele Autorității de Supraveghere Financiară,
Nicu MARCU**

București,
Nr.

EBA/GL/2021/13

Ghid privind politicile solide de remunerare în temeiul Directivei (UE) 2019/2034

1. Obligații de conformare și de 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 firmele de investiții 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 firmelor de investiții.

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 16.05.2022. 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/2021/13”. 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.

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).

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

2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiect

5. Prezentul ghid specifică în continuare, în conformitate cu articolul 26 alineatul (4) și cu articolul 34 alineatul (3) din Directiva 2019/2034, politicile de remunerare solide și neutre din punctul de vedere al genului pe care firmele de investiții trebuie să le aplice pentru întregul personal și pentru personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmelor de investiții sau al activelor pe care le administrează și facilitează punerea în aplicare a derogărilor prevăzute la articolul 32 alineatele (4), (5) și (6) din Directiva (UE) 2019/2034.

6. Deși firmele de investiții au obligația de a institui politici de remunerare pentru întregul personal, politicilor de remunerare și remunerației variabile a personalului identificat li se aplică cerințe suplimentare. Firmele de investiții pot aplica din proprie inițiativă dispozițiile prezentului ghid referitoare la personalul identificat tuturor angajaților lor.

Destinatari

7. Prezentul ghid se adresează autorităților competente prevăzute la articolul 4 alineatul (2) punctul (viii) din Regulamentul nr. 1093/2010 și definite la articolul 3 alineatul (1) punctul 5 din Directiva (UE) 2019/2034, precum și instituțiilor financiare prevăzute la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 care sunt firme de investiții, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE, care nu intră sub incidența articolului 2 alineatul (2) din Directiva (UE) 2019/2034 și care nu îndeplinesc toate condițiile pentru a se califica drept firme de investiții mici și neinterconectate în temeiul articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033.

Domeniu de aplicare

8. Prezentul ghid se aplică pe bază individuală și consolidată în cadrul domeniului de aplicare prevăzut la articolul 25 din Directiva (UE) 2019/2034 și la articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

Definiții

9. Termenii utilizați și definiții în Directiva 2019/34/UE, în Directiva 2014/65/UE și în Regulamentul (UE) nr. 2033/2019 au același înțeles în cuprinsul ghidului. 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 firme de investiții sau, în funcție de forma juridică a unei firme de investiții, alți proprietari sau membri ai firmei de investiții.

Bonus de retenție - înseamnă o remunerație variabilă acordată cu condiția ca personalul să rămână în firma de investiții pentru o perioadă de timp prestabilă.

Consolidare prudentială - înseamnă aplicarea normelor prudenciale prevăzute la articolul 25 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034 și la articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

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 firmei de investiții sau al unității operaționale a unei firme de investiții.

Instituție consolidantă - înseamnă instituția sau firma de investiții obligată să respecte cerințele prudenciale pe baza situației consolidate în conformitate cu partea întâi titlul II capitolul 2 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și cu articolul 109 din Directiva 2013/36/UE sau cu articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033. Orice trimitere la termenul „instituție consolidantă” include întreprinderea-mamă din Uniune.

Instrumente - înseamnă instrumentele financiare, alte contracte sau mecanisme care se încadrează într-una dintre categoriile prevăzute la articolul 32 alineatul (1) litera (j) din Directiva (UE) 2019/2034.

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”.

Întreprindere-mamă din Uniune - înseamnă o firmă de investiții-mamă din Uniune, o societate de investiții holding-mamă din Uniune sau o societate financiară holding mixtă-mamă din Uniune obligată să respecte cerințele prudențiale pe baza situației consolidate în conformitate cu articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

„*Malus*” - înseamnă un acord care îi permite firmei de investiții să reducă valoarea întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți din aceasta 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 firmei de investiții proprietatea asupra unei sume reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut sau pentru care firma de investiții 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 firme de investiții și ai filialelor acesteia pe bază consolidată și toți membrii organelor de conducere ale acestora în funcția lor de conducere și în funcția lor de supraveghere.

Personal identificat - înseamnă personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau asupra profilului de risc al grupului sau al activelor pe care le administrează în conformitate cu criteriile stabilite la articolul 30 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034, cu regulamentul delegat al Comisiei adoptat în temeiul împuternicirii prevăzute la articolul 30 alineatul (4) 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 firma de investiții.

Plăți compensatorii - înseamnă plăți 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, înainte de pensionarea contractuală sau legală, de către o firmă de investiții 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 firme de investiții 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/UE², precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar duce la eludarea³ cerințelor privind remunerarea din Directiva (UE) 2019/2034.

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.

3. Punere în aplicare

Data punerii în aplicare

² 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 (DAFIA)

³ Referitor la sustragere, vă rugăm să consultați secțiunea 10.2 din prezentul ghid.

10. Prezentul ghid se aplică de la 30 aprilie 2022*.

Dispoziții tranzitorii

11. Firmele de investiții trebuie să pună în aplicare modificările politicilor lor de remunerare până la 30 aprilie 2022 și să actualizeze documentația necesară în consecință. În cazul în care necesită aprobarea acționarilor, aceste modificări trebuie solicitate înainte de 30 iunie 2022. Fără a aduce atingere punerii în aplicare a Directivei (UE) 2019/2014 în legislația națională, politica de remunerare trebuie aplicată în conformitate cu prezentul ghid pentru anul de activitate care debutează după 31 decembrie 2021.

4. Ghid

Titlul I – Politici de remunerare

1. Politicile de remunerare pentru întregul personal

12. În conformitate cu articolul 26 din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții au obligația de a pune în aplicare o politică de remunerare pentru întregul personal, ținând seama de criteriile prevăzute la articolele 28-33 din această directivă și din prezentul ghid. Politica de remunerare pentru toți membrii personalului 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 12 din Directiva (UE) 2019/2034 și cu articolul 157 din TFUE. De asemenea, trebuie să existe o abordare neutră din punctul de vedere al genului în ceea ce privește creșterile salariale și avansarea în carieră.

13. Politica de remunerare trebuie să specifice toate componentele remunerației și să includă și 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 firmei de investiții (de exemplu, agenți delegați), asigurându-se că plățile efectuate oferă stimulente pentru asumarea prudentă de riscuri și nu oferă niciun stimulent pentru asumarea de riscuri excesive sau pentru vânzarea abuzivă de produse.

*Având în vedere că ghidul a fost emis de către ABE anterior intrării în vigoare a Legii nr. 236/2022, acesta va fi aplicabil în România conform termenelor prevăzute la art. 5 și 6 din prezentul proiect de normă.

14. Remunerația fixă a personalului trebuie să reflecte experiența profesională și responsabilitatea organizațională a acestuia, ținând cont de studii, 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. Remunerația fixă trebuie să fie neutră din punctul de vedere al genului în același mod ca remunerația variabilă.

15. În cazul în care o firmă de investiții beneficiază de sprijin financiar public extraordinar, aceasta trebuie să se asigure că politica de remunerare pentru întregul personal respectă cerințele prevăzute la articolul 31 din Directiva (UE) 2019/2034.

16. Politica de remunerare a firmei de investiții pentru întregul personal trebuie să respecte obiectivele strategiei de afaceri și de risc a firmei de investiții, inclusiv obiectivele legate de riscurile de mediu, sociale și de guvernănanță (MSG⁴), cultura și valorile corporative, cultura riscului, inclusiv în ceea ce privește factorii de risc de mediu, sociali și de guvernănanță (MSG), interesele pe termen lung ale firmei de investiții și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese, și să încurajeze asumarea prudentă de riscuri și comportamentul responsabil în afaceri. Modificările acestor obiective și măsuri trebuie luate în considerare la actualizarea politicii de remunerare. Firmele de investiții trebuie să se asigure că practicile de remunerare sunt aliniate la apetitul lor pentru risc general, ținând cont de toate riscurile, inclusiv de riscurile reputaționale și de riscurile operaționale rezultate din vânzarea abuzivă de produse. De asemenea, firmele de investiții trebuie să ia în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor sau proprietarilor, în funcție de forma juridică a firmei de investiții.

17. Firmele de investiții trebuie să poată demonstra autorităților competente că politica și practicile de remunerare respectă și promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor.

18. În cazul în care se acordă o remunerație variabilă, astfel de acordări trebuie să se bazeze pe performanța firmelor de investiții, a personalului și, după caz, a unităților operaționale 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 activitățile operaționale, funcțiile corporative și de control. Firmele de investiții trebuie să analizeze care elemente ale politicii de remunerare privind remunerația variabilă acordată personalului identificat conform articolului 32 din Directiva privind firmele de investiții trebuie incluse în politica de remunerare a întregului personal.

19. Politica de remunerare trebuie să respecte cerința potrivit căreia o firmă de investiții trebuie să aibă o bază solidă de capital. De asemenea, politica de remunerare trebuie să ia în

⁴ Vezi și Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare.

considerare posibilele restricții privind distribuirile conform articolului 39 din Directiva (UE) 2019/2034.

20. Politica de remunerare trebuie să conțină:

- a. obiectivele de performanță pentru firma de investiții, 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 ex-ante și ex-post la riscuri ale remunerației variabile⁵.

21. Firmele de investiții 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 firme de investiții, inclusiv în filialele lor, iar personalul firmei de investiții este și proprietarul majoritar al firmei de investiții sau al filialei, politica de remunerare trebuie ajustată la situația specifică a acestor firme de investiții sau filiale. Pentru personalul identificat, firma de investiții trebuie să se asigure că politica de remunerare respectă cerințele relevante prevăzute la articolele 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2034 și în prezentul ghid la nivel individual și, după caz, consolidat.

23. Fără a aduce atingere măsurilor adoptate de statele membre⁶ pentru a preveni sau a compensa dezavantajele în cariera profesională a sexului subreprezentat⁷, 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.

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. Firmele de investiții trebuie să poată demonstra că politica de remunerare este neutră din punctul de vedere al genului.

⁵ Cerințele specifice pentru remunerarea personalului identificat și alinierea sa la riscuri sunt cuprinse în titlurile III și IV din prezentul ghid.

⁶ De exemplu, la punerea în aplicare a Directivei 2006/54/CE.

⁷ Deși articolul 157 din TFUE utilizează termenul „sex subreprezentat”, prezentul ghid, în conformitate cu terminologia din CRD, utilizează și termenul „gen subreprezentat”; ambii termeni au același înțeles în sensul prezentului ghid.

25. Atunci când stabilesc remunerația pe unitate de măsură sau timp, firmele de investiții trebuie să ia în considerare în mod corespunzător remunerația acordată, programul de lucru, concediul anual și alte beneficii financiare și nefinanciare. Firmele de investiții pot utiliza ca unitate de măsură remunerația brută anuală a personalului calculată pe baza echivalentului normă întreagă.

26. Pentru a monitoriza aplicarea politicilor de remunerare neutre din punctul de vedere al genului, firmele de investiții trebuie să documenteze în mod adecvat valoarea poziției, de exemplu prin documentarea fișelor postului sau 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. Firmele de investiții 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 implicate⁸;
- 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;
- i. prestații corespunzătoare, inclusiv plata unor indemnizații suplimentare pentru gospodărie și pentru copii personalului cu soț/soție și membri de familie aflați în întreținere.

2. Guvernanța remunerării

⁸ Vezi și Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență.

2.1 Responsabilitățile, elaborarea, aprobarea și monitorizarea politicii de remunerare

28. Organul de conducere⁹ în funcția sa de supraveghere (denumită în continuare „funcție de supraveghere”) trebuie să fie răspunzător de adoptarea și menținerea politicii de remunerare a firmei de investiții 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 scutițiile considerabile ulterioare acordate unui membru individual al personalului și modificările politicii de remunerare și să examineze cu atenție și să monitorizeze efectele acestora. Excepțiile 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.

29. Funcția de supraveghere trebuie să aibă la nivel colectiv cunoștințe, abilități și experiență adecvată 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 firmelor de investiții și la structura de capital a acestora.

30. Funcția de supraveghere trebuie să se asigure că politicile și practicile de remunerare ale firmei de investiții sunt puse în aplicare în mod adecvat și aliniate la cadrul general de guvernare corporativă al firmei de investiții, la cultura corporativă și a riscului, la apetitul pentru risc și la procesele de guvernare aferente.

31. 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, inclusiv pentru personalul din funcții de control.

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

⁹ 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.

33. Funcția de supraveghere și funcția de conducere și, dacă sunt înființate, 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.

34. Politica de remunerare trebuie să prevadă un cadru eficace pentru măsurarea performanței, ajustarea riscurilor și legăturile cu performanța de recompensat.

35. Funcția de conformitate și funcția de administrare a riscurilor, dacă sunt înființate¹⁰, sau personalul însărcinat cu îndeplinirea procedurilor de administrare a riscurilor (o trimitere la funcția de administrare a riscurilor trebuie interpretată în continuare ca aplicându-se în același mod personalului însărcinat cu procedurile de administrare a riscurilor, dacă nu a fost instituită o astfel de funcție) 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.

36. Funcția de supraveghere trebuie să determine și să monitorizeze remunerarea membrilor din funcția de conducere și, dacă comitetul de remunerare menționat în secțiunea 2.4 nu a fost constituit, să monitorizeze în mod direct remunerarea funcționarilor cu rang superior din funcțiile de control independente, inclusiv din funcția de conformitate și din funcția de administrare a riscurilor, dacă sunt înființate.

37. Funcția de supraveghere trebuie să ia în considerare aportul asigurat de toate funcțiile și organele corporative competente (de exemplu, comitete, funcții de control¹¹, 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 firmei de investiții.

38. Funcția de resurse umane trebuie să participe și să informeze în ceea ce privește elaborarea și evaluarea politicii de remunerare pentru firma de investiții 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 firma de investiții, ci și să se asigure că politica de remunerare este aliniată la profilul de risc al firmei de investiții.

39. 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 firmei de investiții. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să valideze și să

¹⁰ Vezi Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității firmelor de investiții.

¹¹ Vezi Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității firmelor de investiții.

evalueze datele de ajustare a riscurilor, precum și să fie invitată să participe la ședințele comitetului de remunerare în această materie.

40. Funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica de remunerare afectează conformitatea firmei de investiții cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura riscului 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.

41. Funcția de audit intern, dacă este înființată, trebuie să realizeze o revizuire independentă a conceperii, a punerii în aplicare și a efectelor politicilor de remunerare ale firmei de investiții asupra profilului său de risc și a modului de gestionare a acestor efecte în acord cu orientările furnizate în secțiunea 2.5. Revizuirea poate fi realizată de o altă entitate din grup sau externalizată unei părți externe.

42. Într-un context de grup, funcțiile competente din cadrul întreprinderii-mamă din Uniune și al filialelor trebuie să interacționeze și să facă schimb de informații după necesități. De asemenea, firmele de investiții trebuie să facă schimb de informații, după caz, cu instituția consolidantă, în cazul în care instituția consolidantă intră sub incidența Directivei 2013/36/UE.

2.2 Implicarea acționarilor

43. În funcție de forma juridică a firmei de investiții și de legislația națională în vigoare, aprobarea politicii de remunerare a unei firme de investiții 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 națională aplicabilă societăților¹². Votul acționarilor poate fi consultativ sau obligatoriu.

44. 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 identificat în cazul încetării anticipate a unui contract, fie să aprobe criteriile de stabilire a acestor sume.

¹² Vezi și articolele 9a și 9b din Directiva 2007/36 privind drepturile acționarilor, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2017/828.

45. Pentru ca acționarii să poată lua decizii în cunoștință de cauză în conformitate cu punctele 43 și 44, funcția de supraveghere trebuie să se asigure că firma de investiții 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 decizionale pentru crearea unui pachet de remunerare, iar aceste informații vor cuprinde următoarele:

- a. componentele remunerației;
- 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 firmei de investiții;
- 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.

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

2.3 Instituirea unui comitet de remunerare

47. Cu excepția cazului în care se specifică altfel în legislația națională, o firmă de investiții cu active bilanțiere și extrabilanțiere evaluate în medie la peste 100 de milioane EUR în perioada de patru ani imediat anterioară unui exercițiu financiar dat trebuie să înființeze un comitet de remunerare care să ofere consultanță organului de conducere în funcția sa de supraveghere și să pregătească deciziile care urmează să fie luate de acest organism.

48. Comitetul de remunerare ar putea fi înființat la nivel de grup, inclusiv în situațiile în care instituția consolidantă intră sub incidența Directivei 2013/36/UE. Dispozițiile privind componența comitetului de remunerare specificate în secțiunea 2.4.1 se aplică și în cazul în care comitetul este înființat la nivel de grup.

49. În cazul în care nu trebuie înființat niciun comitet de remunerare, dispozițiile prezentului ghid referitoare la comitetul de remunerare trebuie interpretate ca aplicându-se funcției de supraveghere.

2.3.1 Componența comitetului de remunerare

50. În conformitate cu articolul 33 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034, comitetul de remunerare este compus din membri ai organului de conducere care nu îndeplinesc funcții executive și, după caz, din reprezentanți ai angajaților. Numai acești membri ai personalului sunt considerați membri ai comitetului de remunerare, chiar dacă la adunările lor ar participa și alți membri. Comitetul de remunerare trebuie să fie echilibrat din punct de vedere al genului.

51. Președintele și majoritatea membrilor comitetului de remunerare trebuie să se califice ca independenți¹³. Dacă dreptul național prevede reprezentarea angajaților în organul de conducere, acesta trebuie să cuprindă unul sau mai mulți reprezentanți ai angajaților. În cazul în care numărul membrilor independenți este insuficient, firmele de investiții trebuie să acorde o atenție deosebită punerii în aplicare a altor măsuri de limitare a conflictelor de interese în hotărârile privind remunerarea.

52. 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 firmelor de investiții.

2.3.2 Rolul comitetului de remunerare

53. 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 în 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 firmei de investiții, 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 a respectării politicii de remunerare și a cerinței ca politica de remunerare să fie neutră din punctul de vedere al genului;
- 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;

¹³ Independența, astfel cum se prevede la punctul 5.6 din Ghidul ABE privind cadrul de administrare a activității, și vezi 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;
- 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 este neutră din punct de vedere al genului, respectă și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficace și se armonizează cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative, cultura riscului și cu interesele pe termen lung ale firmei de investiții;
- 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.

54. În cazul în care firma de investiții a înființat un comitet de remunerare, remunerarea funcționarilor cu rang superior din funcțiile de conformitate, inclusiv din funcțiile de administrare a riscurilor și de audit, dacă sunt înființate, trebuie monitorizată în mod direct de comitetul de remunerare. Același lucru este valabil și pentru personalul însărcinat cu îndeplinirea procedurilor de administrare a riscurilor, în cazul în care nu a fost înființată nicio funcție de administrarea riscurilor. 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.

2.3.3 Procesul și liniile de raportare

55. 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 monitorizarea 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, funcția de resurse umane, juridică și de planificare strategică) în domeniile de expertiză respective și să solicite sfaturi din exterior când este necesar.

56. 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.

57. 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 firmei de investiții.

58. 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.

2.4 Revizuirea politicii de remunerare

59. Funcția de supraveghere și, dacă este înființat, comitetul de remunerare trebuie să se asigure că politica și practicile de remunerare ale firmei de investiții 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.

60. Firmele de investiții trebuie să monitorizeze evoluția diferenței de remunerare între femei și bărbați; în cazul firmelor de investiții cu cel puțin 50 de angajați, calculul trebuie efectuat 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.

61. 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, firmele de investiții trebuie să documenteze principalele motive, 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.

62. În cazul grupurilor de firme de investiții, întreprinderea-mamă din Uniune trebuie să efectueze și o revizuire centrală a respectării regulamentului, a politicilor, a procedurilor și a normelor interne ale grupului.

63. Firmele de investiții trebuie să efectueze revizuirea centrală și independentă în mod individual. În cadrul unui grup, filialele se pot baza pe analiza efectuată de întreprinderea-mamă din Uniune sau de instituție, în cazul în care revizuirea efectuată pe bază consolidată a inclus

firma de investiții și rezultatele sunt puse la dispoziția funcției de supraveghere a firmei de investiții respective.

64. Fără a aduce atingere responsabilității organului de conducere în funcția sa de supraveghere, sarcinile revizuirii independente periodice a politicilor de remunerare pot fi externalizate, parțial sau total, de firmele de investiții¹⁴.

65. În cadrul revizuirii interne centrale și independente, firmele de investiții 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 firmei de investiții sunt reflectate în mod adecvat);
- b. respectă reglementările, principiile și standardele naționale și internaționale și
- c. sunt puse în aplicare consecvent în întregul grup și nu limitează capacitatea firmei de investiții de a asigura o bază solidă de capital în conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid.

66. Celelalte funcții corporative interne relevante (și anume, funcția de resurse umane, juridică, de planificare strategică etc.), precum și alte comitete esențiale cu funcție de supraveghere (și anume, comitetele de audit, de administrare a riscurilor și de nominalizare) trebuie implicate îndeaproape în revizuirea politicilor de remunerare ale firmei de investiții pentru a asigura alinierea la strategia și cadrul de administrare a riscurilor firmelor de investiții.

67. 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.

68. Rezultatele revizuirii interne efectuate și măsurile luate pentru remedierea constatărilor 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.

2.5 Transparența internă

¹⁴ Vezi Ghidul ABE privind externalizarea și Regulamentul delegat (UE) 2017/565 al Comisiei din 25 aprilie 2016 de completare a Directivei 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește cerințele organizatorice și condițiile de funcționare aplicabile firmelor de investiții și termenii definiți în sensul directivei menționate.

69. Politica de remunerare a unei firme de investiții 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.

70. 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 asupra profilului de risc al firmei de investiții și asupra remunerației sale variabile. În 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

71. În conformitate cu articolul 25 din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții, fără a aduce atingere derogărilor prevăzute la articolul 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034, trebuie să respecte toate cerințele prevăzute la articolele 26, 30, 31, 32 și 33 din această directivă. Aceasta include standardele tehnice de reglementare aplicabile în ceea ce privește remunerarea. Cerințele și specificațiile acestora din prezentul ghid se aplică pe bază individuală și, după caz, pe bază consolidată, astfel cum se menționează la articolul 7 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

72. La nivel consolidat, întreprinderea-mamă din Uniune și autoritățile competente trebuie să se asigure că politica de remunerare este pusă în aplicare și respectată pentru întregul personal, inclusiv pentru toți membrii personalului identificat, din toate firmele de investiții și alte entități din sfera consolidării prudențiale și din toate sucursalele. Politica de remunerare trebuie să fie neutră din punctul de vedere al genului. Trebuie să se țină seama de cerințele specifice în materie de remunerare ale filialelor.

73. În ceea ce privește firmele de investiții și entitățile dintr-un grup situate 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 (UE) 2019/2034.

74. Atunci când se aplică cerințele pe bază consolidată, se aplică cerințele în materie de remunerare aplicabile în statul membru în care este situată întreprinderea-mamă din Uniune, inclusiv personalului identificat care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului, chiar dacă punerea în aplicare a cerințelor prevăzute la articolele 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2034 de către statul membru în care este situată întreprinderea-mamă din Uniune este mai strictă.

75. Personalul detașat de la o întreprindere-mamă aflată într-o țară terță la o filială UE care este o firmă de investiții sau o sucursală care, dacă ar fi angajat direct de firma de investiții sau

sucursala UE, ar intra în categoria personalului identificat al firmei de investiții sau sucursalei UE respective reprezintă personal identificat. Acest personal detașat trebuie să se supună dispozițiilor în materie de remunerare din Directiva (UE) 2019/2034, astfel cum sunt puse în aplicare în statul membru în care este stabilită firma de investiții 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 dispozițiilor 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.

76. Contractele sau detașările pe termen scurt nu trebuie folosite ca mijloc de eludare a cerințelor de remunerare ale Directivei (UE) 2019/2034 și a standardelor sau orientărilor în materie.

77. Cerințele de remunerare ale Directivei (UE) 2019/2034 și dispozițiile prezentului ghid se aplică firmelor de investiții din statele membre, indiferent dacă sunt filiale ale unei firme de investiții-mamă sau ale unei instituții într-o țară terță. În cazul în care o filială UE a unei firme de investiții-mamă dintr-o țară terță este o întreprindere-mamă din Uniune, sfera consolidării prudentiale nu include nivelul firmei de investiții-mamă situate într-o țară terță și al altor filiale directe ale firmei de investiții-mamă respective. Întreprinderea-mamă din Uniune trebuie să se asigure că politica de remunerare de la nivelul întregului grup a firmei de investiții-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.

Proportionalitatea

78. Principiul proporționalității prevăzut la articolul 26 alineatul (3) din Directiva (UE) 2019/2034 își propune să armonizeze politicile și practicile de remunerare cu profilul individual de risc, cu apetitul pentru risc și cu strategia unei firme de investiții, astfel încât obiectivele cerințelor de remunerare să fie atinse în mod eficient.

79. La aplicarea cerințelor de remunerare și a dispozițiilor prezentului ghid în mod proporțional, firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să ia în considerare natura, amploarea și complexitatea, precum și riscurile inerente modelului de afaceri și activităților firmei de investiții.

80. Obligația de a avea politici și practici de remunerare solide și eficiente se aplică tuturor firmelor de investiții în ceea ce privește întregul personal, indiferent de diferitele caracteristici ale firmelor de investiții.

81. La evaluarea proporționalității și la stabilirea nivelului necesar de complexitate a politicilor de remunerare și a abordărilor de măsurare a riscurilor, firmele de investiții 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.

82. În cazul în care firmele de investiții sunt autorizate să furnizeze serviciile și activitățile enumerate la punctele 2, 3, 4, 6 și 7 din secțiunea A a anexei 1 la Directiva 2014/65/UE, ca principiu general, trebuie să se preconizeze un nivel mai mare de complexitate, în special în cazul în care firma de investiții este autorizată să dețină bani sau active ale clienților.

83. În scopul menționat anterior, firmele de investiții și autoritățile competente trebuie să ia în considerare cel puțin următoarele criterii:

- a. activele bilanțiere și extrabilanțiere ale firmei de investiții și dacă firma de investiții îndeplinește criteriile și pragurile prevăzute la articolul 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034;
- b. dacă firma de investiții este autorizată să dețină bani sau active ale clienților;
- c. tipul de activități și servicii autorizate (de exemplu, secțiunile A și B din anexa I la Directiva 2014/65/UE) și alte servicii (de exemplu, servicii de compensare) furnizate de firma de investiții;
- d. cuantumul activelor administrate;
- e. activele protejate și administrate;
- f. volumul ordinelor tratate ale clienților;
- g. volumul fluxului zilnic de tranzacționare;
- h. prezența geografică a firmei de investiții și amploarea operațiunilor din fiecare jurisdicție, inclusiv din țări terțe;
- i. forma juridică și instrumentele de capitaluri proprii și datorie disponibile;
- j. metodele utilizate pentru stabilirea cerințelor de capital;
- k. dacă firma de investiții face parte dintr-un grup și, în caz afirmativ, evaluarea proporționalității efectuată pentru grup și caracteristicile grupului din care face parte firma de investiții;
- l. strategia de afaceri de bază;
- m. structura activităților economice și orizontul de timp, caracterul măsurabil și previzibilitatea riscurilor activităților economice;
- n. structura de finanțare a firmei de investiții;
- o. organizarea internă a firmei de investiții, inclusiv nivelul remunerației variabile ce poate fi plătită personalului identificat;
- p. principalele surse și structura profiturilor și pierderilor firmei de investiții;
- q. tipul de clienți (de exemplu, persoane fizice, persoane juridice, IMM-uri, entități publice);

- r. complexitatea contractelor sau instrumentelor financiare;
- s. funcțiile externalizate și canalele de distribuție;
- t. sistemele existente de tehnologia informației, inclusiv sisteme de continuitate și funcții de externalizare în acest domeniu.

84. 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 30 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034 și în regulamentul delegat al Comisiei mandatat în temeiul articolului 30 alineatul (4) din această directivă (STR privind personalul identificat) și a unor criterii interne suplimentare¹⁵.

85. 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 firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează pentru categoria respectivă de personal identificat.

86. Autoritățile competente trebuie să se asigure că firmele de investiții respectă cerințele de remunerare și dispozițiile prevăzute în prezentul ghid astfel încât să asigure condiții de concurență echitabile între diferitele firme de investiții.

Derogări de la procesul de plată a remunerației variabile

87. Fără a aduce atingere punerii în aplicare a articolului 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034 de către statele membre, o firmă de investiții cu active totale sub pragul definit în legislația națională nu poate aplica cerințele de amânare a remunerației variabile și de plată a acesteia sub formă de instrumente, astfel cum se prevede la articolul 32 alineatul (1) literele (j) și (l) și la articolul 32 alineatul (3) al treilea paragraf din Directiva (UE) 2019/2034.

88. La stabilirea cuantumului remunerației variabile anuale plătite unui membru al personalului și a raportului efectiv dintre remunerația anuală variabilă și remunerația anuală fixă în sensul articolului 32 alineatul (4) litera (b) din Directiva (UE) 2019/2034, și anume aplicarea derogărilor de la cerința de a amâna și a plăti sub formă de instrumente remunerația variabilă membrilor individuali ai personalului, firmele de investiții trebuie să țină seama de cuantumul specificat la literele (a) și (b) și să aplice condițiile suplimentare de la literele (c)-(h):

- a. remunerația variabilă anuală acordată pentru perioada de activitate care este egală cu exercițiul financiar pentru care se stabilește dacă se poate aplica derogarea și toate perioadele de activitate care s-au încheiat în acest exercițiu financiar, indiferent de

¹⁵ Vă rugăm să consultați ghidul pentru procesul de identificare prezentat pe scurt în secțiunea 5 din ghid.

durata perioadelor de activitate 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 anul de activitate precedent; firmele de investiții pot exclude alte acordări care sunt considerate remunerație fixă în temeiul punctelor 127 și 128;
- c. remunerația variabilă acordată pentru anul de activitate precedent, indiferent de modul în care este plătită remunerația, și anume numerar, instrumente sau alte forme de remunerație variabilă;
- 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. suma remunerației variabile acordate pentru perioade de activitate mai lungi de un an, de exemplu pe baza unor planuri de stimulare pe termen lung sau a unor perioade de acumulare multianuale, luând în considerare întreaga sumă pentru anul de activitate în care se încheie perioadele de activitate;
- f. întreaga sumă a remunerației variabile acordate în anul de activitate ca remunerație variabilă garantată, bonusuri de retenție, plăți compensatorii și beneficii discreționare de tipul pensiilor;
- g. sumele trebuie să se bazeze pe definiția remunerației fixe și a celei variabile din prezentul ghid și trebuie calculate pe baza remunerației brute acordate;
- h. în cazul în care suma este stabilită pe bază individuală, trebuie luată în considerare remunerația acordată de firma de investiții; în cazul în care suma este stabilită pe bază consolidată, trebuie luate în considerare toate remunerațiile acordate în sfera de consolidare prudențială și
- i. 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 firmei de investiții¹⁶.

89. La calcularea mediei valorii activelor pentru perioada de patru ani imediat anterioară exercițiului financiar curent în sensul articolului 32 alineatul (4) litera (a) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții 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

¹⁶ Cursurile de schimb pot fi găsite pe site-ul Comisiei Europene la: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

Comisie pentru programarea financiară și bugetul pentru ultima lună a fiecărui exercițiu financiar.

90. În cazul în care legislația națională împuternicește autoritățile competente să stabilească pragurile prevăzute la articolul 32 alineatul (4) litera (a) din Directiva (UE) 2019/2034 pentru firme de investiții individuale, atunci când scad sau majorează pragurile, autoritățile competente trebuie să țină seama de natura, amploarea și complexitatea activităților firmei de investiții, 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 prezentul ghid. Același lucru este valabil și în ceea ce privește reducerile pragurilor stabilite la articolul 32 alineatul (5) literele (c), (d) și (e) și la articolul 32 alineatul (6).

91. În cazul în care legislația națională împuternicește autoritățile competente să stabilească pragurile prevăzute la articolul 32 alineatul (7) din Directiva (UE) 2019/2034 pentru membrii individuali ai personalului, atunci când scad pragul, autoritățile competente trebuie să țină seama de criteriile din respectivul articol și de impactul activităților profesionale ale membrilor personalului asupra profilului de risc al firmei de investiții și al activelor pe care le administrează comparativ cu alte categorii de personal identificat. De exemplu, în cazul în care există un impact mai semnificativ asupra profilului de risc, ar putea fi oportun să se solicite aplicarea amânării și a plății sub formă de instrumente.

5. Procesul de identificare

92. Este responsabilitatea firmelor de investiții să identifice membrii personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează (personal identificat). Toate firmele de investiții trebuie să efectueze anual o autoevaluare pentru a identifica întregul personal ale cărui activități profesionale au sau pot avea un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează. Procesul de identificare trebuie să facă parte din politica de remunerare generală a firmei de investiții.

93. Autoevaluarea trebuie să se bazeze pe criteriile calitative și cantitative prevăzute în standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și, acolo unde este necesar, pentru a asigura identificarea completă a întregului personal ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează, pe criteriile suplimentare prevăzute de firma de investiții ce reflectă nivelurile de risc ale diferitelor activități din cadrul firmei de investiții și impactul membrilor personalului asupra profilului de risc.

94. 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. Firmele de investiții trebuie să definească metoda aplicabilă în politica lor de remunerare. Atunci când aplică criteriile cantitative bazate pe remunerația personalului, firmele de investiții 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.

95. Atunci când aplică criteriile cantitative definite în EUR, firmele de investiții 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 firmei de investiții. Firma de investiții trebuie să documenteze metoda aplicabilă pentru a stabili cursul de schimb în politica sa de remunerare.

96. 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 în standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și, după caz, în plus, să fie bazată pe criteriile firmelor de investiții. Firmele de investiții trebuie să se asigure că personalul care se încadrează sau s-ar putea încadra în criteriile de la articolul 3 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.

97. 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 firmei de investiții, inclusiv în diferite locații geografice;
- c. modul în care sunt evaluate persoanele ce lucrează în firme de investiții 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.

98. Firmele de investiții trebuie să țină evidența procesului de identificare și a rezultatelor acestuia și să îi poată demonstra autorității de supraveghere competente modul în care a fost identificat personalul conform atât criteriilor calitative, cât și celor cantitative prevăzute în

standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și oricăror criterii suplimentare folosite de firmele de investiții.

99. 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 firmei de investiții a personalului identificat pe domenii de activitate, precum și o comparație cu rezultatele autoevaluării din anul precedent.

100. 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 semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează, în conformitate cu standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat. Firmele de investiții trebuie să păstreze documentația o perioadă de timp adecvată pentru a permite revizuirea ei de către autoritățile competente.

5.1 Aprobarea prealabilă a excluderilor

101. Atunci când firma de investiții stabilește, conform standardelor tehnice de reglementare privind personalul identificat, că activitățile profesionale ale membrului personalului nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează și 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 semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează 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 exceptările acordate¹⁷;
- b. cererea 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 Autoritatea Bancară Europeană cu privire la cererea primită și să furnizeze evaluarea sa inițială. La cerere, autoritatea competentă trebuie să trimită imediat toate informațiile primite de firma de investiții la ABE. ABE va lua legătura cu autoritatea competentă pentru a se asigura că astfel de exceptări sunt acordate în mod

¹⁷ Vă rugăm să consultați punctul 103 cu privire la aprobarea exceptărilor de la politica de remunerare.

consecvent înainte de adoptarea de către autoritatea competentă a hotărârii de aprobare sau de respingere a cererii.

102. Aprobarea prealabilă privind excluderile 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 excluderea a fost deja aprobată pentru exercițiul financiar în curs, aprobarea prealabilă trebuie să se refere numai la exercițiul financiar următor.

103. În cazul în care personalul identificat ar fi exclus în filiale care nu fac ele însele obiectul Directivei (UE) 2019/2034, autoritatea competentă este autoritatea competentă a firmei de investiții-mamă. Pentru sucursalele firmelor de investiții al căror sediu principal este situat într-o țară terță, autoritatea competentă este autoritatea competentă responsabilă cu supravegherea firmelor de investiții din statul membru în care este situată sucursala.

104. Cererile de aprobare prealabilă trebuie să cuprindă toate numele sau alt identificator unic pentru personalul identificat pentru care trebuie aplicată o excludere, procentul contribuției unității operaționale în care își desfășoară activitatea membrul personalului la totalul cerințelor de fonduri proprii al firmei de investiții și analiza impactului personalului asupra profilului de risc al firmei de investiții pentru fiecare membru al personalului identificat. În cazul în care personalul identificat își desfășoară activitatea în aceeași unitate operațională și are aceeași funcție, trebuie efectuată o evaluare comună.

5.2 Guvernanța procesului de identificare

105. Organul de conducere are responsabilitatea finală pentru procesul de identificare și politica respectivă. Organul de conducere în funcția sa 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 (UE) 2019/2034, standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și prezentul ghid;
- d. să monitorizeze în permanență procesul de identificare;
- e. să aprobe excepțiile 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 excluderile de personal în conformitate cu standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat în cazul în care firma de investiții consideră că criteriile cantitative definite în standardele tehnice de reglementare privind

personalul identificat nu sunt întrunite de către personal deoarece acesta nu are de fapt un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții și al activelor pe care le administrează;

- g. să revizuiască periodic politica aprobată și, dacă este nevoie, să o modifice.

106. 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.

107. Funcția de conformitate, funcția de administrare a riscurilor sau personalul însărcinat cu procedurile de administrare a riscurilor, funcțiile auxiliare (de exemplu funcția juridică, de resurse umane) și comitetele aferente ale organului de conducere (adică 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 special, în cazul în care este înființat un comitet de administrare a riscurilor, acesta trebuie implicat în procesul de identificare fără a prejudicia sarcinile comitetului de remunerare. Firmele de investiții 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 supuse unei revizuirii independente interne sau externe.

5.3 Procesul de identificare la nivel individual și consolidat

108. La identificarea categoriilor de personal în temeiul articolului 30 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții trebuie să aplice criteriile calitative și cantitative de identificare incluse în standardele tehnice de reglementare privind personalul identificat și pe cele stabilite suplimentar de firmele de investiții, atât pe bază individuală, utilizând cifrele și luând în considerare situația fiecărei firme de investiții, cât și, în plus, pe bază consolidată. Pe bază consolidată, întreprinderea-mamă din Uniune trebuie să aplice criteriile utilizând cifrele consolidate și luând în considerare situația consolidată și impactul asupra profilului de risc al firmelor de investiții pe bază consolidată.

109. La aplicarea criteriilor calitative de identificare la nivel consolidat, membrii personalului dintr-o filială sunt cuprinși numai dacă sunt responsabili pentru funcțiile menționate în aceste criterii la nivel consolidat. 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 firma de investiții-mamă din UE.

110. La aplicarea criteriilor cantitative de identificare pe bază consolidată, firmele de investiții trebuie să ia în considerare toate remunerațiile acordate unui membru al personalului în cadrul întregii sfere de consolidare prudențială.

111. La aplicarea criteriilor calitative de identificare, firmele de investiții 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 întreprinderii-mamă din Uniune

112. Întreprinderea-mamă din Uniune trebuie să asigure consecvența generală a politicilor de remunerare ale grupului, inclusiv procesele de identificare și punerea corectă în aplicare la nivel consolidat și individual.

5.5 Rolul filialelor și sucursalelor

113. Firmele de investiții care sunt filiale ale unei întreprinderi-mamă din Uniune trebuie să pună în aplicare în politica lor de remunerare politica adoptată de întreprinderea-mamă consolidantă din Uniune și procesul de identificare a personalului.

114. Toate filialele trebuie să participe activ la procesul de identificare desfășurat de întreprinderea-mamă consolidantă din Uniune. În special, fiecare filială cuprinsă în sfera consolidării prudențiale, inclusiv cele care nu fac ele însele obiectul Directivei (UE) 2019/2034, trebuie să furnizeze întreprinderii-mamă din Uniune toate informațiile necesare pentru buna identificare a întregului personal care are un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează la nivel consolidat.

115. Filialele care nu fac ele însele obiectul Directivei (UE) 2019/2034 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 în materie de remunerare, evaluarea trebuie efectuată de întreprinderea-mamă din Uniune la nivel consolidat, pe baza informațiilor furnizate de filială. Firmele de investiții care intră sub incidența Directivei (UE) 2019/2034 trebuie să-și realizeze propria autoevaluare pentru identificarea personalului la nivel individual. Firmele de investiții incluse în procesul de identificare la nivel consolidat pot delega întreprinderii-mamă din Uniune punerea în practică a procesului de identificare la nivel individual.

116. Sucursalele dintr-un stat membru ale firmelor de investiții al căror sediu principal este situat într-o țară terță și firmele de investiții dintr-un stat membru care sunt filiale ale unor firme de investiții-mamă din țări terțe trebuie să desfășoare procesul de identificare și să-și informeze firma de investiții-mamă cu privire la rezultate. Firmele de investiții dintr-un stat membru

trebuie să includă, de asemenea, în evaluarea lor filialele ce intră în sfera consolidării prudentiale și sucursalele situate în țări terțe. Firmele de investiții trebuie să fie conștiente de faptul că sucursalele constituie o parte neindependentă a firmei de investiții.

117. 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 firmă de investiții la nivel individual.

6. Baza de capital

118. Firmele de investiții 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 firmelor de investiții, nu sunt în detrimentul capacității firmelor de investiții de a asigura o bază solidă de capital.

119. Atunci când evaluează dacă baza de capital este solidă, firma de investiții trebuie să țină seama de fondurile sale proprii globale, de componența sa și, în special, de fondurile proprii de nivel 1 de bază și de cerințele de fonduri proprii. Cerința privind menținerea unei baze solide de capital se aplică și pe bază consolidată. În plus, autoritățile competente trebuie să țină seama de rezultatele proceselor lor de supraveghere.

120. Firmele de investiții 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.

121. Remunerația variabilă totală acordată de o firmă de investiții nu trebuie să limiteze capacitatea firmei de investiții de a menține sau a restabili o bază solidă de capital pe termen lung și trebuie să ia în considerare interesele acționarilor și titularilor, investitorilor și ale altor părți interesate. Remunerația variabilă nu trebuie acordată sau plătită atunci când efectul ar fi că baza de capital a firmei de investiții nu va mai fi sănătoasă. Firma de investiții trebuie să ia în considerare aceste cerințe, rezultatele procesului de evaluare a adecvării capitalului intern, planificarea multianuală a capitalului și recomandările privind distribuirile efectuate de autoritățile competente și de autoritățile europene de supraveghere, atunci când stabilesc:

- 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 anul respectiv.

122. Firmele de investiții 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, 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 firmei de investiții pentru anul respectiv și eventual pentru anii următori pentru a consolida baza de capital. Firma de investiții nu trebuie să compenseze nicio reducere a compensației variabile efectuată pentru a asigura o bază solidă de capital în anii următori sau prin alte plăți, mecanisme sau metode care duc la eludarea acestei prevederi.

123. Autoritățile competente trebuie să intervină atunci când acordarea remunerației variabile este în detrimentul menținerii unei baze solide de capital, cerând firmei de investiții 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 firmelor de investiții să folosească profitul net pentru a-și consolida fondurile proprii.

Titlul II – Structura remunerației

7. Categoriile de remunerație

124. Conform Directivei (UE) 2019/2034, 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 32 alineatele (4)-(7) din Directiva (UE) 2019/2034, în cazul în care remunerația este variabilă și este plătită personalului identificat, toate cerințele prevăzute la articolul 32 din Directiva (UE) 2019/2034 trebuie, de asemenea, să fie îndeplinite în plus față de cerințele generale prevăzute la articolele 26 și 30 din aceeași directivă. În acest scop, firmele de investiții trebuie să încadreze componentele remunerației, 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 remunerației fie în categoria celor fixe, fie în categoria celor variabile, în conformitate cu prezentul ghid.

125. 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.

126. 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 firma de investiții;
- g. nu oferă stimulente pentru asumarea de riscuri și
- h. nu depind de performanță.

127. Componentele remunerației care fie fac parte dintr-o politică generală la nivel de firmă de investiții în care întrunesc condițiile enumerate la punctul 128, fie reprezintă plăți obligatorii conform legislației naționale sunt considerate remunerație fixă. Acestea includ plăți ce fac parte din pachete obișnuite de încadrare în muncă, așa cum sunt definite în ghid.

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

- a. remunerație plătită personalului expatriat ținând cont de costul vieții și de cotele de impozit din altă țară;
- b. indemnizații folosite pentru a mări salariul de bază fix în situații în care personalul lucrează în străinătate și primește o remunerație 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. indemnizația este plătită în mod nediscriminatoriu întregului personal aflat într-o situație similară;
 - ii. indemnizația 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 criterii prestabilite;
 - iv. durata indemnizației este legată de durata situației la care se face referire mai sus.

8. Cazuri particulare de componente ale remunerației

8.1 Indemnizații

129. Remunerația variabilă și fixă a firmelor de investiții poate consta din diferite componente, inclusiv plăți sau beneficii suplimentare sau auxiliare. Firmele de investiții trebuie să analizeze indemnizațiile¹⁸ și să le aloce componentei variabile sau fixe a remunerației. Alocarea trebuie să se bazeze pe criteriile prevăzute în secțiunea 7.

¹⁸ Denumirea poate fi diferită de la o firmă de investiții la alta: „salariu stabilit în funcție de rol, indemnizație pentru personal, indemnizație ajustabilă în funcție de rol, indemnizație fixă” etc.

130. În special, când indemnizațiile sunt considerate remunerație fixă, dar prezintă oricare dintre următoarele caracteristici, firma de investiții trebuie să documenteze în mod corespunzător rezultatele evaluărilor realizate conform secțiunii 7:

- a. sunt plătite numai membrilor personalului identificat¹⁹;
- b. sunt limitate la cazurile în care raportul dintre componenta variabilă și componenta fixă a remunerației ar depăși altfel raportul stabilit în politica de remunerare;
- c. indemnizațiile sunt legate de indicatori ce ar putea fi eventual înțeleși ca indicatori de performanță. În acest caz, firma de investiții trebuie să poată demonstra că respectivii indicatori nu sunt legați de performanțele firmei de investiții, de exemplu prin analizarea corelației cu indicatorii de performanță utilizați.

131. În cazul în care se bazează pe rolul, funcția sau responsabilitatea organizațională a personalului, pentru a fi corect încadrate în componenta fixă a remunerației, indemnizațiile trebuie să întrunească criteriile stipulate la punctul 128, ținând seama de următoarele aspecte:

- a. indemnizația este legată de un rol sau o responsabilitate organizațională și este acordată cât timp nu apar modificări semnificative 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 14;
- 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 o indemnizație similară.

132. Autoritățile competente trebuie să se asigure că indemnizațiile nu reprezintă un mecanism sau o metodă de facilitare a neconformității firmelor de investiții cu Directiva (UE) 2019/2034.

8.2 Remunerația variabilă bazată pe performanța viitoare

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

- a. firmele de investiții 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, firmele de investiții trebuie să evalueze îndeplinirea condițiilor de intrare în drepturi;
- c. condițiile de performanță suplimentare anticipative trebuie stabilite pentru o perioadă de activitate predefinită de cel puțin un an;

¹⁹ Calitatea de membru al personalului identificat nu trebuie considerată un rol sau o funcție.

- d. în cazul în care nu au fost îndeplinite condițiile de performanță suplimentare anticipative, 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 dispoziții privind amânarea remunerației variabile pentru personalul identificat prevăzut la secțiunea 15 se aplică la fel ca în cazul remunerației variabile bazate exclusiv pe performanțele anterioare acordării 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.

134. În cazul în care un plan de remunerare prospectiv 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, iar, în caz contrar, nu trebuie acordată nicio sumă. 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 în mod 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 prospectiv pentru remunerația variabilă. Trebuie aplicat punctul 134 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

135. Dividendele plătite pentru acțiuni în posesia cărora s-a intrat sau pentru participații primite de angajați în calitate de acționari sau proprietari ai unei firme de investiții nu fac parte din remunerație în sensul prezentului ghid. Același lucru este valabil și pentru dobânzi plătite personalului pentru alte instrumente acordate după intrarea în drepturi.

8.4 Bonusurile de retenție

136. Firmele de investiții 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 sau după o modificare a controlului sau pentru a asigura finalizarea unor proiecte majore în cadrul unei firme de investiții. Firmele de investiții 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. Firmele de investiții trebuie să definească condițiile de reținere și condițiile de performanță aplicabile. Firmele de investiții 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.

137. Ca principiu general, firmele de investiții 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 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.

138. Un bonus de retenție trebuie să fie conform cu cerințele de menținere a unei baze solide de capital în temeiul articolului 31 și al articolul 32 alineatul (1) litera (d) din Directiva (UE) 2034/2019 și cu competențele de supraveghere respective în temeiul articolului 39 alineatul (2) litera (g) din Directiva (UE) 2034/2019, ceea ce ar putea duce la situația în care bonusul de retenție ar putea fi redus, eventual chiar până la zero.

139. Atunci când evaluează și analizează dacă acordarea unui bonus de retenție personalului identificat este adecvată, firmele de investiții 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 firma de investiții;
- b. motivele pentru care reținerea respectivului membru al personalului este esențială pentru firma de investiții;
- c. consecința dacă membrul personalului în cauză părăsește firma de investiții și
- d. dacă valoarea bonusului de retenție acordat este necesară și proporțională pentru a reține membrul vizat al personalului.

140. 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 firma de investiții 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, de conduita personalului și trebuie să fie compatibile cu dispozițiile de la punctul 138. 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 operațională în cauză și de rezultatele generale ale firmei de investiții, astfel cum se prevede la articolul 30 litera (j) punctul (ii) și la articolul 32 alineatul (1) litera (a) din Directiva (UE) 2034/2019.

141. 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 firmei de investiții.

142. Firmele de investiții trebuie să stabilească perioada de reținere ca fiind momentul în care s-a produs evenimentul sau perioada dintre data de începere și data de încheiere a evenimentului, când trebuie îndeplinită condiția de reținere. Bonusurile de retenție trebuie acordate după încheierea perioadei de reținere. În perioada de reținere nu trebuie acordate bonusuri de retenție pe bază proporțională.

143. 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 32 din Directiva privind firmele de investiții, inclusiv valoarea maximă stabilită intern a raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă, alinierea ex-post a riscurilor, plata sub formă de instrumente, amânarea, reținerea, acordurile de tip „malus” și „clawback”.

144. 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 partea variabilă și partea 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 pe o bază proporțională liniară. Dacă durata exactă a perioadei de reținere nu se cunoaște de la început, firma de investiții 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

145. 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 prezentul ghid. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor nu sunt plăți compensatorii, chiar dacă angajatul decide să se pensionezeze anticipat.

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

147. Întreaga sumă a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor trebuie acordată, în conformitate cu articolul 32 alineatul (3) din Directiva (UE) 2019/2034 și sub rezerva derogării prevăzute la articolul 32 alineatul (4) din aceeași directivă, sub forma instrumentelor menționate la litera (j) de la acest articol sau, cu aprobarea autorităților competente, în cadrul mecanismelor alternative prevăzute la articolul 32 alineatul (1) litera (k) și:

- a. în cazul în care un membru al personalului identificat părăsește firma de investiții înainte de pensionare, firma de investiții trebuie să păstreze întreaga sumă a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor pentru o perioadă de cel puțin cinci ani fără aplicarea intrării în drepturi pe o bază proporțională;
- b. în cazul în care un membru de personal identificat ajunge la pensionare, trebuie aplicată o perioadă de reținere de cinci ani întregii sume plătite.

148. Firmele de investiții 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

149. 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.

150. La acordarea remunerației variabile garantate în conformitate cu articolul 32 alineatul (1) litera (e) din Directiva (UE) 2019/2034, cu ocazia angajării de personal nou, firmele de investiții 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 când firma de investiții are o bază solidă de capital în conformitate cu prezentul ghid.

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

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

9.2 Compensarea sau preluarea unui contract de muncă anterior

153. Compensația pentru preluarea unui contract anterior trebuie acordată numai dacă sunt îndeplinite condițiile stabilite la punctul 9.1 din prezentul ghid.

154. Remunerația trebuie considerată ca fiind acordată drept compensație sau pentru preluarea unui contract anterior în cazul în care remunerația variabilă amânată a membrului personalului a fost redusă sau revocată de angajatorul anterior ca urmare a încetării contractului sau în cazul în care membrul personalului trebuie să ramburseze plățile primite (de exemplu, ca parte a unui acord de acoperire a cheltuielilor de școlarizare). 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

155. Politicile de remunerare ale firmelor de investiții trebuie să specifice posibila utilizare a plăților compensatorii, inclusiv valoarea maximă sau criteriile pentru stabilirea acestor valori ce pot fi acordate personalului identificat ca plată compensatorie. La stabilirea valorilor maxime ale plăților compensatorii, firmele de investiții trebuie să ia în considerare, în special, componentele fixe ale remunerației personalului. Firmele de investiții trebuie să analizeze modul în care vor aplica raportul dintre remunerația variabilă și cea fixă în cazul plăților compensatorii.

156. Firmele de investiții trebuie să dispună de un cadru în care plățile compensatorii să fie stabilite și aprobate în contextul încetării anticipate a unui contract de către firma de investiții, incluzând o alocare clară a responsabilităților și a competențelor decizionale și implicarea procedurală a funcțiilor de control.

157. 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 32 alineatul (1) litera (f) din Directiva (UE) 2019/2034, plățile compensatorii trebuie să reflecte performanțele obținute în timp și nu trebuie să recompenseze nereușitele sau conduita neprofesională.

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

159. 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.

160. 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, ci ca remunerații variabile obișnuite pentru personalul identificat care face obiectul tuturor cerințelor specifice privind remunerația variabilă.

161. 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 firma de investiții sau de către filiala sa;
- b. remunerație 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 în contract;
- c. firma de investiții încetează contractele personalului din cauza unei incapacități a firmei de investiții sau a măsurilor de intervenție timpurie;
- d. firma de investiții dorește să înceteze contractul ca urmare a unei reduceri semnificative a activităților firmei de investiții în care membrul personalului a fost activ sau în cazul în care domeniile de activitate sunt preluate de alte firme de investiții fără opțiunea ca personalul să rămână angajat în firma de investiții achizitoare;
- e. firma de investiții 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.

162. În cazul în care firmele de investiții acordă o plată compensatorie, firmele de investiții 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.

163. La stabilirea valorii plăților compensatorii care urmează a fi atribuite, firma de investiții trebuie să ia în considerare performanța obținută în timp și să evalueze, după caz, gravitatea nereușitelor. Nereușitele identificate trebuie diferențiate ca nereușite ale firmei de investiții sau eșecuri ale personalului identificat, după cum urmează:

- a. nereușitele trebuie considerate ca fiind ale firmei de investiții atunci când valoarea totală a plăților compensatorii pentru personal este determinată, ținând cont de baza de capital a firmei de investiții; 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.

164. Nereușitele firmelor de investiții cuprind următoarele situații:

- a. când s-a solicitat începerea procedurii de insolvență normale a firmei de investiții, așa cum este definită la articolul 2 alineatul (1) punctul 47 din Directiva 2014/59/UE;
- b. când anumite pierderi importante duc la situația în care firma de investiții nu mai are o bază solidă de capital și, din acest motiv, domeniul de activitate este vândut sau activitatea comercială este redusă.

165. 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 firma de investiții, așa cum sunt definite de politica de remunerare a firmei de investiții;
- c. când un membru al personalului identificat acționează contrar regulilor, valorilor sau procedurilor interne intenționat sau prin neglijență gravă.

166. Plățile compensatorii trebuie considerate remunerație variabilă și, prin urmare, dacă sunt acordate personalului identificat, se aplică toate cerințele prevăzute la articolul 32 din Directiva (UE) 2019/2034. Cu toate acestea, în următoarele circumstanțe, plățile compensatorii nu trebuie luate în considerare pentru calcularea raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă stabilit în politica de remunerare, 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 firma de investiții 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 161;

- (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 161 care nu îndeplinesc condiția de la punctul 166 litera (b) subpunctul (i), în cazul în care firma de investiții i-a demonstrat autorității competente motivele și caracterul adecvat al cuantumului plății compensatorii.

9.3.1 Alte plăți după încetarea contractului

167. 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 firma de investiții 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 161.

168. 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

169. 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 cuantumul remunerației variabile acordate personalului și aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”.

170. Firmele de investiții 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.

171. 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 firma de investiții și este îndeplinită oricare dintre următoarele condiții:

- a. contractul prevede ca terța parte sau firma de investiții 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.

172. 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. În general, acest lucru nu ar trebui să împiedice încheierea asigurării pentru a acoperi plăți personale cum ar fi tranșele de asigurări de sănătate sau de ipotecă.

173. Cerința de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurări pentru a submina efectele alinierii la riscuri incluse în regimurilor lor de remunerare trebuie să se aplice remunerației variabile amânate și reținute.

174. Firmele de investiții 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 subminării efectelor alinierii la riscuri. După caz, unitățile de resurse umane ale firmelor de investiții sau funcțiile de control intern trebuie să realizeze cel puțin inspecții la fața locului referitoare la respectarea acestei declarații cu privire la conturile de custodie interne. Aceste verificări aleatorii trebuie să cuprindă cel puțin conturile de custodie interne ale personalului identificat. Notificarea către firma de investiții a conturilor de custodie din afara firmei de investiții trebuie să devină, de asemenea, obligatorie.

10.2 Eludarea

175. Firmele de investiții 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 dispozițiilor 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 firma de investiții și terțe părți în care membrul personalului are un interes financiar sau personal.

176. „Eludare” înseamnă neîndeplinirea cerințelor de remunerare și are loc dacă o firmă de investiții nu atinge efectiv obiectivul și scopul cerințelor atunci când sunt luate în considerare împreună, în timp ce, în mod formal, firma de investiții respectă formularea fiecărei cerințe de remunerare unică.

177. 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, a unității operaționale sau a firmei de investiții;
 - 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 firmei de investiții;
- c. în cazul în care personalul primește de la firma de investiții 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 firma de investiții sau de la o entitate cuprinsă în sfera de consolidare plăți ce nu intră în definiția remunerației, dar sunt mecanisme sau metode de eludare a cerințelor de remunerare;
- 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 personalul primește remunerația sub formă de instrumente sau poate 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 indemnizațiile 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. măsurile care ar duce la o situație în care, de fapt, politica de remunerare nu ar mai fi neutră din punctul de vedere al genului.

178. Firmele de investiții 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 de 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.

179. Firmele de investiții 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.

180. Firmele de investiții nu trebuie să creeze structuri de grup sau entități offshore sau contracte cu persoane ce acționează în numele firmei de investiții pentru a manipula rezultatul procesului de identificare și pentru a eluda aplicarea cerințelor de remunerare și a dispozițiilor prezentului ghid în cazul personalului căruia trebuie să i se aplice în mod normal aceste cerințe și dispoziții.

181. În cazul în care firmele de investiții folosesc și reînnoiesc cu regularitate contracte pe termen scurt (de exemplu, pe un an), autoritățile competente trebuie să verifice dacă aceste contracte reprezintă un mecanism sau o metodă de eludare a cerințelor de remunerare prevăzute de Directiva (UE) 2019/2034, de exemplu deoarece ar crea de fapt o remunerație variabilă, și să ia măsurile potrivite pentru a se asigura că firmele de investiții respectă cerințele articolelor 30 și 32 din Directiva (UE) 2019/2034.

182. În cazul în care remunerația este o remunerație fixă conform orientărilor din secțiunea 7, dar este plătită sub formă de instrumente, firmele de investiții 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 firmei de investiții. Firmele de investiții nu trebuie să folosească instrumentele financiare în cadrul remunerației fixe pentru a eluda 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

183. Remunerarea membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere (denumită în continuare „funcția de conducere”) trebuie să corespundă competențelor, sarcinilor, experienței și responsabilităților lor.

184. Pentru a aborda în mod adecvat conflictele de interese și fără a aduce atingere punctelor 185 și 186, membrii funcției de supraveghere trebuie compensați pentru acest rol numai cu remunerație fixă. Mecanismele bazate pe stimulente în funcție de performanța firmei de investiții 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.

185. 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.

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

12. Remunerarea funcțiilor de control

187. Funcțiile de control intern trebuie să aibă suficiente resurse, cunoștințe și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile cu privire la politica de remunerare a firmei de investiții. Funcțiile de control 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.

188. Remunerarea personalului din funcții de control trebuie să permită firmei de investiții să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții. Remunerația funcțiilor de control trebuie să fie predominant fixă pentru a reflecta natura responsabilităților lor.

189. 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

190. Firmele de investiții trebuie să se asigure că politica de remunerare pentru personalul identificat respectă toate principiile prevăzute la articolele 30 și 32 și, după caz, la articolul 31 din Directiva (UE) 2019/2034 și este neutră din punctul de vedere al genului.

191. Raportul adecvat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru personalul identificat trebuie stabilit independent de eventualele ajustări ex-post viitoare la riscuri sau fluctuații în prețul instrumentelor.

192. Firmele de investiții 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 firmei de investiții este corect aliniat la remunerația sa.

193. În cazul în care firmele de investiții 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.

194. În cazul în care o firmă de investiții având forma juridică a unei societăți pe acțiuni și în special o firmă de investiții listată aplică o cerință privind deținerea de acțiuni anumitor categorii de personal identificat, pentru a obține o mai bună aliniere a stimulentele oferite personalului la profilul de risc al firmei de investiții pe termen lung, suma trebuie documentată clar în politicile firmei de investiții. În cazul în care se aplică o cerință privind deținerea de 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

195. Firmele de investiții trebuie să dispună de o politică complet flexibilă cu privire la remunerația variabilă pentru personalul lor, inclusiv personalul identificat, în conformitate cu articolul 30 alineatul (1) litera (k) din Directiva (UE) 2019/2034. Valoarea remunerației variabile acordate trebuie să se alinieze în mod adecvat la modificările de performanță ale membrului personalului, ale unității operaționale și ale firmei de investiții. Firma de investiții 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.

196. Cuantumul remunerației fixe trebuie să fie suficient de mare pentru a se asigura că ar fi posibilă reducerea remunerației variabile până la zero. 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 firmei de investiții sau a personalului nu ar permite acordarea unei remunerații variabile.

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

13.2 Raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă

198. La stabilirea componentelor fixe ale remunerației pentru personal în temeiul articolului 30 alineatul (1), firma de investiții trebuie să le stabilească la un nivel care să permită o politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă pentru întregul personal. În acest scop, politica de remunerare trebuie să stabilească un raport adecvat între componenta variabilă și componenta fixă a remunerației totale.

199. Raportul stabilit reprezintă raportul dintre componenta variabilă a remunerației ce ar putea fi acordată ca maxim pentru următoarea perioadă de activitate și componenta fixă a remunerației pentru următoarea perioadă de activitate. Raporturile maxime permise trebuie să includă niveluri ale plăților care să acopere performanța „peste țintă” sau performanța excepțională și nu trebuie să reflecte doar performanța „țintă” sau performanța preconizată. Raportul efectiv dintre remunerația variabilă acordată și remunerația fixă trebuie să crească odată cu performanța atinsă.

200. La stabilirea raportului, firmele de investiții trebuie să țină seama de activitățile lor economice, de riscurile și de impactul personalului sau al categoriilor de personal asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează, precum și de stimulentele acordate personalului pentru a acționa în interesul firmei de investiții și de necesitatea de a menține flexibilitatea costurilor în funcție de evoluția profiturilor și a pierderilor în timp.

201. La stabilirea raportului, firmele de investiții trebuie să ia în considerare faptul că o componentă variabilă legată de performanță poate avea un efect pozitiv asupra „partajării riscurilor” și a stimulării unui comportament prudent de asumare a riscurilor în conformitate cu apetitul pentru risc al firmelor de investiții, în timp ce o componentă variabilă disproporționată ar putea avea, în anumite circumstanțe, efecte negative. Cu cât remunerația variabilă posibilă este mai mare decât remunerația fixă, cu atât va fi mai puternic stimulentele de a obține performanța necesară și cu atât mai mari pot deveni riscurile asociate. Firmele de investiții

trebuie să ia în considerare că personalul se poate obișnui cu o remunerație variabilă considerabilă și se poate aștepta să o primească. În cazul în care componenta fixă este prea mică în comparație cu remunerația variabilă, o firmă de investiții poate întâmpina dificultăți în a reduce sau a elimina remunerația variabilă într-un exercițiu financiar slab.

202. Firmele de investiții pot stabili raporturi diferite pentru jurisdicții diferite, unități operaționale diferite, funcții de control intern și corporative diferite și categorii de personal diferite, de exemplu personalul identificat, personalul neidentificat responsabil cu administrarea activelor, personalul de vânzări, personalul din funcții de control sau personalul din funcții administrative. 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 membri ai personalului cuprinși în aceeași categorie de personal.

203. Raportul maxim trebuie calculat ca sumă a tuturor componentelor variabile ale remunerației ce ar putea fi acordată ca un maxim într-un an de activitate 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 activitate. În orice caz, toate componentele remunerației trebuie corect alocate fie componentei variabile, fie celei fixe a remunerației, în conformitate cu prezentul ghid. Firmele de investiții pot omite unele dintre componentele fixe ale remunerației dacă acestea nu sunt esențiale, de exemplu când sunt acordate beneficii nemonetare proporționale.

204. Raportul efectiv trebuie calculat ca suma tuturor componentelor variabile ale remunerației ce au fost acordate pentru ultimul an de activitate, astfel cum sunt stipulate în prezentul ghid, inclusiv sumele acordate pentru perioade de acumulare multianuale, împărțită la suma componentelor fixe ale remunerației acordate pentru același an de activitate. Pentru perioadele de acumulare multianuale care nu se repetă anual, firmele de investiții pot lua în considerare în mod alternativ, în fiecare an al perioadei de activitate, valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată la sfârșitul perioadei de activitate împărțită la numărul de ani din care este formată perioada de activitate.

205. Firmele de investiții nu pot lua în considerare valoarea remunerației variabile garantate acordate care poate fi acordată ca bonus de început personalului nou la calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale pentru prima perioadă de activitate atunci când stabilesc dacă acestea respectă raportul stabilit în politica lor de remunerare.

206. Firmele de investiții trebuie să fie în măsură să explice raționamentul ce stă la baza raporturilor maxime stabilite între componenta variabilă și cea fixă a remunerației în politica lor de remunerare și modul în care s-ar modifica raportul real comparativ cu raportul maxim în funcție de indicatorii de risc și de performanță.

14. Procesul de aliniere la riscuri

207. Procesul de aliniere la riscuri include procesul de măsurare a performanței și a 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. Firma de investiții trebuie să se asigure că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor.

208. Firma de investiții trebuie să alinieze orizontul de timp al măsurării riscurilor și performanței la ciclul economic al firmei de investiții într-un cadru multianual. Firmele de investiții 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.

209. 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 firma de investiții 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 firmele de investiții omoloage, fie „internă” (adică în cadrul organizației), fie „externă” (adică în firme de investiții 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.

210. În cazul folosirii unor abordări ce implică raționamente, firmele de investiții 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 conflictelor de interese;
- e. punerea în aplicare a unor mecanisme de control și echilibru adecvate, inclusiv prin efectuarea unor ajustări în cadrul unei comisii ce cuprinde personal din unități operaționale, funcții de control și corporative etc.;

- f. aprobarea evaluării realizate de o funcție de control sau la un nivel ierarhic adecvat superior 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.

211. Firmele de investiții trebuie să asigure transparența procesului de aliniere la riscuri pentru personalul identificat, inclusiv a elementelor care se bazează mai degrabă pe raționament decât pe fapte sau date obiective.

212. Firmele de investiții 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

213. Remunerația variabilă a personalului identificat trebuie aliniată la toate riscurile și cu performanța firmei de investiții, 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

214. Firma de investiții trebuie să definească obiectivele firmei de investiții, ale unităților operaționale și ale personalului. Aceste obiective trebuie derivate din strategia de afaceri și de risc a firmei de investiții, din valorile corporative, din apetitul pentru risc și din interesele pe termen lung și să ia în considerare și costul capitalului și lichiditatea firmei de investiții. Firmele de investiții trebuie să evalueze realizările unităților operaționale ale firmei de investiții și cele ale membrilor personalului identificat în perioada de acumulare comparativ cu obiectivele acestora.

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

216. De asemenea, firmele de investiții 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.

217. Pentru a lua în calcul în mod conservator toate riscurile semnificative de la nivelul firmei de investiții și al unității operaționale, firmele de investiții 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). Firmele de investiții trebuie să ia în considerare pierderile preconizate și cele neașteptate și condițiile de criză.

218. Firmele de investiții trebuie să poată demonstra autorității competente modul în care sunt defalcate calculele de risc pe unități operaționale și pe diferite tipuri de riscuri. Amploarea și calitatea metodelor și modelelor folosite în cadrul ICAAP trebuie reflectate de firma de investiții în mod proporțional în politica de remunerare.

14.1.2 Criterii de performanță senzitive la riscuri

219. Firmele de investiții trebuie să stabilească și să documenteze atât criterii cantitative, cât și calitative, inclusiv criterii financiare și nefinanciare, criterii de performanță pentru persoane fizice, unități operaționale și firma de investiții. Criteriile de performanță nu trebuie să stimuleze asumarea de riscuri excesive sau vânzarea abuzivă de produse.

220. Firmele de investiții trebuie să folosească un echilibru adecvat între criteriile cantitative și cele calitative, precum și între cele absolute și cele relative.

221. 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 care face obiectul măsurării performanțelor și trebuie să asigure că procesul de acordare are un impact adecvat asupra comportamentului personalului.

222. Criteriile de performanță trebuie să includă obiective fezabile și măsuri asupra cărora membrul personalului identificat are o oarecare influență directă. La evaluarea performanței trebuie măsurate rezultatele obținute efectiv.

223. 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 firma de investiții și trebuie să fie ajustate la riscuri și să includă măsuri de eficiență economică. De asemenea, firmele de investiții trebuie să utilizeze criterii de performanță pentru activele pe care le administrează. Câteva exemple de indicatori cantitativi de performanță utilizați în sectorul administrării activelor care îndeplinesc dispozițiile menționate mai sus ar fi rata internă de rentabilitate economică (RIRE), câștigul înainte de

dobânzi, taxe, depreciere și amortizare (EBITDA), coeficientul alfa, rentabilitatea absolută și relativă, indicele Sharpe și activele obținute.

224. Indicatorii de eficiență operațională (de exemplu, profitul, veniturile, productivitatea, costurile și indicatorii de volum) sau anumite criterii de piață (de exemplu, prețul acțiunilor și câștigul total al acționarilor) nu cuprind ajustarea 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.

225. Criteriile calitative (precum atingerea rezultatelor, respectarea strategiei în cadrul istoricului privind apetitul pentru risc și conformitatea) trebuie să fie relevante la nivel de firmă de investiții, 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, abilitățile de conducere, munca în echipă, creativitatea, motivarea și cooperarea cu alte unități operaționale și cu funcțiile de control intern și corporative.

14.1.3 Criterii specifice pentru funcțiile de control

226. În cazul în care personalul din funcțiile 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.

227. Criteriile folosite pentru evaluarea performanței și a riscurilor trebuie să se bazeze preponderent pe obiectivele funcțiilor de control intern. Remunerația variabilă pentru funcțiile de control trebuie să respecte, în principal, obiectivele de control. Remunerația variabilă a acestora se poate baza într-o anumită măsură și pe performanța firmei de investiții ca întreg. Firma de investiții 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.

228. În cazul în care coordonatorul funcției de administrare a riscurilor (responsabilul cu gestionarea riscurilor - CRO), dacă este înființată, este și membru al organului de conducere, trebuie să se aplice principiile menționate la punctele 226 și 227 asupra remunerației CRO.

229. În cazul în care nu înființează și nu menține o funcție de audit sau de administrare a riscurilor, firma de investiții trebuie să poată demonstra, la cerere, că criteriile de performanță pentru personalul responsabil cu procesele aferente nu prevăd stimulente pentru desfășurarea necorespunzătoare a proceselor de control.

14.2 Procesul de acordare

230. Firmele de investiții trebuie să stabilească un fond de prime. La stabilirea fondurilor de prime sau a acordărilor individuale, firmele de investiții trebuie să ia în considerare toate riscurile curente, pierderile anticipate, pierderile neașteptate estimate și condițiile de criză asociate activităților firmei de investiții.

231. 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.

232. După perioada de acumulare, firma de investiții trebuie să stabilească remunerația variabilă a membrilor individuali ai personalului identificat prin transpunerea criteriilor de performanță și a ajustărilor la riscuri în acordări efective de remunerație. În timpul acestui proces de acordare, firma de investiții trebuie să ajusteze remunerația la posibile viitoare evoluții negative („ajustare ex-ante la riscuri”).

14.2.1 Stabilirea fondurilor de prime pentru personalul identificat

233. Firmele de investiții 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 pentru personalul identificat la nivelul firmei de investiții ca sumă a acestor fonduri de prime. Fondul de prime trebuie să fie legat de performanța unei firme de investiții. În plus, personalul ar putea beneficia de plăți corespunzătoare de comisioane de performanță pentru care nu este definit un fond de prime.

234. La stabilirea fondurilor de prime, firmele de investiții 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 firmă de investiții, obiectivele de control și situația financiară a firmei de investiții, inclusiv baza de capital și lichiditatea acesteia. Indicatorii de performanță folosiți la 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.

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

236. Firmele de investiții trebuie să dispună de procese și controale adecvate la stabilirea fondului de prime general.

237. În cazul în care folosesc o abordare descendentă, firmele de investiții trebuie să stabilească valoarea fondului de prime la nivelul firmei de investiții, 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.

238. În cazul în care firmele de investiții 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 firmei de investiții este egal cu sumele eventualelor acordări alocate nivelurilor subordonate respective. Firma de investiții trebuie să se asigure că performanța generală a firmei de investiții este luată în considerare în mod adecvat.

239. 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. Firmele de investiții pot folosi foi de pontaj sau alte metode adecvate pentru a combina diferite abordări.

240. La alegerea abordării, firmele de investiții 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.

241. 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.

242. Firmele de investiții 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

243. Firmele de investiții 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.

244. În funcție de disponibilitatea criteriilor de ajustare la riscuri, firmele de investiții 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.

245. 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.

246. Ajustările ex-ante la riscuri efectuate de firmele de investiții, în cazul în care sunt bazate pe criterii cantitative, trebuie să se bazeze în mare parte pe măsurile existente în cadrul firmelor de investiții, 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, firmele de investiții trebuie să facă, de asemenea, modificări consistente în cadrul de remunerare.

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

248. Firmele de investiții 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

249. Fără a aduce atingere aplicării derogărilor prevăzute la articolul 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții trebuie să plătească remunerația variabilă parțial în avans și parțial amânată și, dacă este necesar, sub formă de instrumente și numerar, în conformitate cu articolul 32 din Directiva (UE) 2019/2033. În cazul în care se plătește o sumă mare a remunerației variabile sub formă de instrumente, firmele de investiții trebuie să analizeze

dacă alinierea riscurilor la profilul de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează s-ar îmbunătăți dacă s-ar acorda o combinație de instrumente diferite. Înainte de a plăti partea amânată de numerar sau de a intra 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 și dacă se folosesc perioade de acumulare multianuale.

15.1 Remunerația neamânată și amânată

250. Fără a aduce atingere aplicării derogărilor prevăzute la articolul 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții trebuie să pună în aplicare un grafic de amânare care să alinieze corespunzător remunerația personalului cu activitățile, ciclul economic și profilul de risc al firmei de investiții 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.

251. 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).

252. Firmele de investiții 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

253. 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.

254. La stabilirea perioadei de amânare efective și a proporției de amânat în conformitate cu cerințele minime prevăzute la articolul 32 alineatul (1) litera (l) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții trebuie să ia în considerare:

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

255. Firmele de investiții 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 trei-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, firmele de investiții 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. În orice caz, se aplică cerința minimă a unei perioade de amânare de trei ani.

256. Firmele de investiții 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 perioadei de amânare pentru acești membri ai personalului trebuie să fie de cel puțin 60 %.

257. Firmele de investiții trebuie să definească nivelul de remunerație variabilă care constituie o sumă deosebit de mare, ținând cont de remunerația medie plătită în cadrul firmei de investiții, atunci când este disponibil, de raportul ABE de evaluare comparativă a remunerării privind firmele de investiții 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.

258. În cazul în care firmele de investiții 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), firmele de investiții trebuie să poată demonstra autorității competente că, în medie ponderată, pentru fiecare membru al personalului identificat, firma de investiții 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.

259. 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 firmei de investiții, firmele de investiții 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 ele 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 a remunerației variabile sub formă de instrumente care sunt aliniate la performanța firmei de investiții și supuse unor perioade de amânare și reținere suficient de lungi.

15.3 Intrarea în drepturi privind remunerația amânată

260. 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”.

261. 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 32 alineatul (3) din Directiva (UE) 2019/2034.

262. Intrarea 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.

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

15.4 Acordarea remunerației variabile sub formă de instrumente

264. Instrumentele folosite pentru acordarea remunerației variabile trebuie să contribuie la alinierea remunerației variabile cu performanța și riscurile firmei de investiții.

265. Firmele de investiții trebuie să acorde prioritate utilizării instrumentelor emise chiar de firma de investiții, astfel cum se prevede la articolul 32 litera (j) din Directiva (UE) 2019/2034. Firmele de investiții pot utiliza, de asemenea, instrumentele enumerate la articolul 32 litera (j) punctele (i), (ii) și (iii) din Directiva (UE) 2019/2034, emise în sfera de consolidare. Remunerația variabilă poate reprezenta o combinație echilibrată între diferite tipuri de instrumente.

266. În cazul în care nu emite instrumente eligibile, însă nu beneficiază de o derogare în temeiul articolului 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034, firma de investiții trebuie să solicite utilizarea unui acord alternativ, prin care să demonstreze că nu emite astfel de instrumente.

267. Atunci când decid cu privire la solicitările de utilizare a unor acorduri alternative, autoritățile competente trebuie să ia în considerare:

- a. dacă firmele de investiții care sunt societăți pe acțiuni (atât cotate, cât și necotate) au emis acțiuni și, prin urmare, dacă sunt disponibile acțiuni generale și, în orice caz, instrumente legate de acțiuni pentru plata remunerației variabile;
- b. dacă ar fi posibil și proporțional ca firma de investiții să utilizeze instrumente legate de acțiuni sau alte instrumente decât cele în numerar echivalente, în funcție de structura juridică a firmei de investiții;
- c. dacă sunt disponibile „alte instrumente” conform articolului 32 litera (j) punctul (iii) din Directiva (UE) 2019/2034, ceea ce depinde de situația dacă o firmă de investiții sau o firmă de investiții 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 firmele de investiții 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 al Comisiei mandatat în temeiul Directivei privind firmele de investiții;
- d. dacă există cerințe specifice în temeiul legislației naționale a muncii care împiedică utilizarea unui instrument eligibil emis pentru plata remunerației variabile.

268. 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 care 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.

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

270. 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. Firmele de investiții care nu sunt listate pot stabili valoarea participațiilor și instrumentelor legate de participații pe baza ultimelor rezultate financiare anuale.

271. Firmele de investiții 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(ă) 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”. Firmele de investiții trebuie să se asigure că instrumentele acordate sunt disponibile pentru remunerarea personalului cel târziu în momentul în care se intră în drepturi.

272. Firmele de investiții 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, de asemenea, 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 firma de investiții. Același lucru trebuie să se aplice și în cazul altor instrumente decât cele în numerar care reflectă instrumentele portofoliilor administrate.

15.5 Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp

273. După caz, trebuie aplicată cerința de a plăti, în conformitate cu articolul 32 alineatul (1) litera (j) din Directiva (UE) 2019/2034, cel puțin 50 % din orice remunerație variabilă sub formă de instrumente. Firmele de investiții trebuie să aplice această cerință fie în mod egal părții neamânate și celei amânate, fie să opteze să acorde un procent mai mare din partea amânată a remunerației sub formă de instrumente, atât timp cât cerința minimă de 50 % este îndeplinită în totalitate.

274. Firmele de investiții trebuie să folosească cu prioritate instrumentele mai degrabă decât să acorde remunerația variabilă în numerar. Firmele de investiții trebuie să stabilească procentul care este acordat sub formă de instrumente la 50 % sau peste acesta. În cazul în care acordă un

procent mai mare de 50 % din remunerația variabilă sub formă de instrumente, firmele de investiții trebuie să acorde prioritate unei proporții mai mari de instrumente în cadrul părții amânate a componentei variabile a remunerației.

275. 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 orice altă formă. Toate sumele trebuie evaluate la momentul acordării, dacă nu se prevede altfel în ghid.

15.6 Politica de reținere

276. 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 firmei de investiții.

277. Firma de investiții trebuie să poată explica modul în care politica de reținere se raportează la alte măsuri de aliniere la riscuri și trebuie să explice cum diferențiază între instrumentele plătite în avans și instrumentele amânate.

278. La stabilirea perioadei de reținere, firmele de investiții 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 firmei de investiții și asupra duratei ciclului economic relevant pentru categoria de personal respectivă.

279. 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 firmelor de investiții.

280. 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 la riscuri 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”

281. Acordurile de tip „malus” sau „clawback” sunt mecanisme explicite de ajustare ex-post la riscuri prin care firma de investiții 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).

282. Fără a aduce atingere principiilor generale ale legislației naționale în domeniul contractelor sau al muncii, firmele de investiții trebuie să poată aplica acordurile de tip „malus” sau „clawback” pentru până la 100 % din remunerația variabilă totală, în conformitate cu articolul 32 alineatul (1) litera (m) din Directiva (UE) 2019/2034, indiferent de metoda de plată folosită, inclusiv acordurile de amânare sau reținere.

283. 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 firmelor de investiții, domeniului de activitate sau activităților personalului. Acestea nu trebuie să se bazeze pe valoarea dividendelor plătite sau pe evoluția prețului acțiunii.

284. Firmele de investiții 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 firma de investiții pe baza testării ex-post.

285. La stabilirea criteriilor pentru aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback” în conformitate cu articolul 32 alineatul (1) litera (m) din Directiva (UE) 2019/2034, firmele de investiții trebuie să stabilească, de asemenea, o perioadă în care acordul de tip „malus” sau „clawback” să se aplice personalului identificat. Această perioadă trebuie să acopere cel puțin perioada de amânare și perioada de reținere. Firmele de investiții 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 a dus la pierderi semnificative.

286. Firmele de investiții trebuie să folosească 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. Firmele de investiții trebuie, pe lângă criteriile stipulate la articolul 32 alineatul (1) litera (m) punctele (i) și (ii) din Directiva (UE) 2019/2034, să folosească criterii specifice, precum:

- 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 firma de investiții și/sau unitatea operațională suferă ulterior o scădere semnificativă a performanței financiare (de exemplu, indicatori economici specifici);
- c. dacă firma de investiții 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 firmei de investiții sau unității operaționale;
- e. 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.

287. În cazul în care un acord de tip „malus” nu poate fi aplicat decât în momentul intrării în drepturi cu privire la plata amânată, firmele de investiții 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 32 alineatul (4) din Directiva (UE) 2019/2034, deoarece nu se aplică cerința de a amâna remunerația variabilă; firmele de investiții trebuie să se asigure că se poate aplica acordul de tip „clawback”.

288. 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 creșterea remunerației variabile acordate inițial sau, în cazul în care un acord de tip „malus” sau „clawback” a fost deja aplicat în trecut, la creșterea remunerației variabile reduse.

15.7.2 Ajustări implicite

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

290. 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 – Firme de investiții care beneficiază de intervenție guvernamentală

16. Ajutorul de stat și remunerația

291. În conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid, în cazul în care firmele de investiții beneficiază de intervenția excepțională a guvernului, autoritățile competente și firmele de investiții trebuie să stabilească contacte regulate cu privire la stabilirea fondului de prime al remunerației variabile posibile și acordarea unei remunerații variabile pentru a asigura conformitatea cu articolul 31 din Directiva (UE) 2019/2034 și cu orice alte restricții impuse de autoritățile competente. Nicio plată de remunerație variabilă nu trebuie să pună în pericol respectarea planului de recuperare și ieșire stabilit prin intervenția excepțională a guvernului.

292. În cazul firmelor de investiții care intră sub incidența Directivei 2014/59/EU, 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. Condițiile cu privire la remunerare impusă firmelor de investiții atunci când ajutorul de stat a fost aprobat de Comisie și a fost acordat și în cadrul actelor asociate trebuie să reflecte în mod adecvat politica de remunerare a firmelor de investiții.

293. Remunerația variabilă a personalului unei firme de investiții nu trebuie să împiedice rambursarea sistematică și în timp util a intervenției excepționale a guvernului sau atingerea obiectivelor stabilite în planul de restructurare.

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

295. Autoritățile competente trebuie să monitorizeze respectarea de către firma de investiții a condițiilor prevăzute la articolul 31 din Directiva (UE) 2019/2034 și pot stabili un procentaj maxim din venitul net care poate fi utilizat pentru plata remunerației variabile.

Titlul VI – Autorități competente

17. Politici de remunerare

296. Autoritățile competente trebuie să aplice o abordare bazată pe riscuri la supravegherea politicilor și practicilor de remunerare ale firmelor de investiții și trebuie să le revizuiască în conformitate cu Ghidul ABE privind procesul de supraveghere.

297. Autoritățile competente trebuie să se asigure, în cadrul procesului lor de supraveghere, ținând seama de prezentul ghid, că firmele de investiții respectă cerințele privind politicile de remunerare prevăzute în Directiva (UE) 2019/2034 și dispozițiile 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.

298. Autoritățile competente trebuie să se asigure că firmele de investiții își aliniază politica și practicile de remunerare la strategia economică și la interesul pe termen lung al firmei de investiții, ținând seama de strategia sa de afaceri și de risc, de cultura și valorile corporative și de profilul de risc.

299. Autoritățile competente trebuie să se asigure că politicile, practicile și procesele de remunerare ale firmelor de investiții sunt adecvate, inclusiv acordarea remunerației variabile garantate, plățile compensatorii și beneficiile discreționare de tipul pensiilor.

300. Autoritățile competente trebuie să se asigure că firmele de investiții au stabilit un raport maxim adecvat între componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale.

301. Autoritățile competente trebuie să revizuiască diferența de remunerare între femei și bărbați din cadrul firmelor de investiții și să urmărească indiciile conform cărora politicile de remunerare nu sunt neutre din punctul de vedere al genului.

302. 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 pot avea un impact semnificativ asupra profilului de risc al firmei de investiții sau al activelor pe care le administrează, că orice excluderi de personal din categoria personalului identificat, atunci când personalul a fost identificat numai pe baza criteriilor cantitative din standardele tehnice de reglementare, sunt bine argumentate și că s-au respectat procesele respective prevăzute în prezentul ghid și în standardele tehnice de reglementare.

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

20. Publicarea informațiilor

304. Autoritățile competente trebuie să verifice informațiile publicate de firmele de investiții cu privire la remunerare, în conformitate cu articolul 51 din Regulamentul (UE) 2019/2033, și trebuie să stabilească firmele de investiții pentru care trebuie realizată o revizuire regulată a informațiilor publicate.

305. Pe lângă evaluarea comparativă a practicilor de remunerare prevăzută la articolul 34 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034 și exercițiul de colectare a datelor legate de persoanele cu venituri mari prevăzut la articolul 34 alineatul (4) din aceeași directivă, autoritățile competente trebuie să solicite raportarea periodică (sau ad-hoc) de supraveghere

privind informațiile publicate cu privire la remunerare, după caz, pentru a monitoriza elaborarea practicilor de remunerare în cadrul firmelor de investiții și, în special, în cadrul celor mai mari firme de investiții din statul membru respectiv.

21. Colegiile de supraveghere

306. Colegiile de supraveghere constituite conform articolului 48 din Directiva (UE) 2019/2034 trebuie să discute chestiunile legate de remunerare în conformitate cu procesul de supraveghere, ținând cont de domeniile suplimentare de supraveghere prevăzute în prezentul ghid.