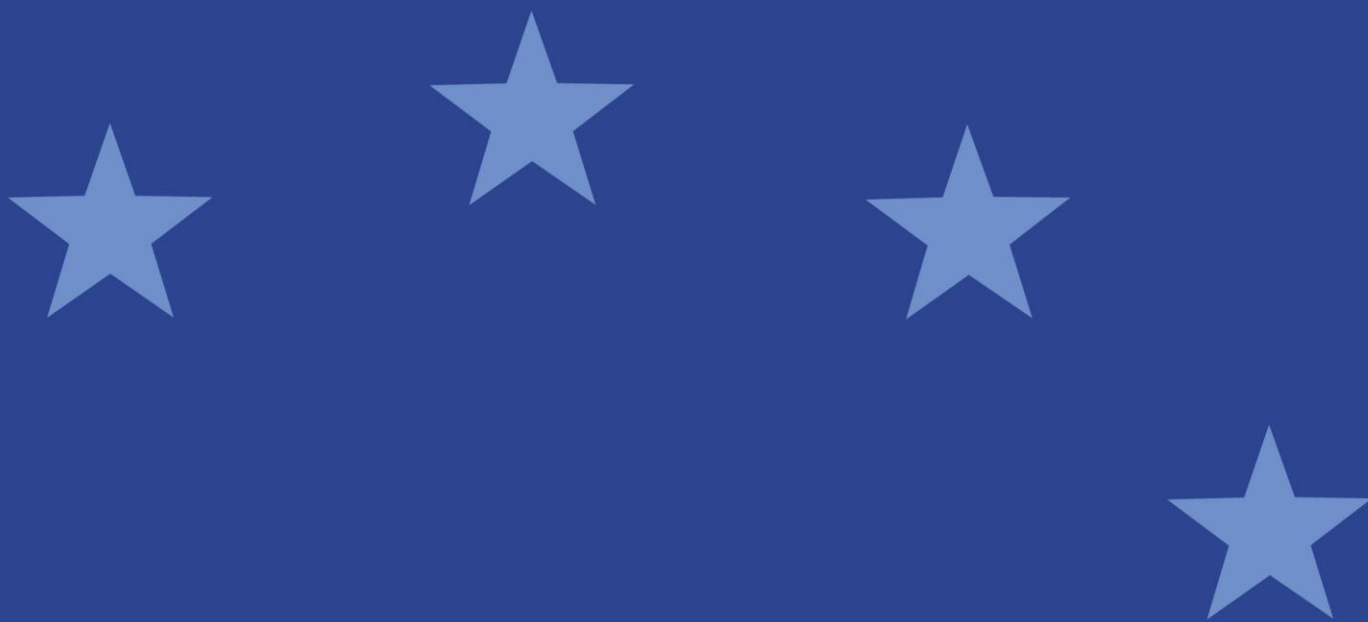


# Ghid

Ghid privind politicile solide de remunerare în conformitate cu DAFIA



## Cuprins

I.	Domeniul de aplicare	4
II.	Definiții	4
III.	Scop	6
IV.	Obligații de conformitate și raportare	6
V.	Orientări privind tipul de remunerație vizat de prezentul ghid	7
VI.	Orientări privind identificarea categoriilor de personal vizate de prezentul ghid	9
VII.	Orientări privind proporționalitatea	10
VII.I.	Proporționalitatea în general	10
VII.II.	Proporționalitatea în legătură cu diversele caracteristici ale AFIA	12
VII.III.	Proporționalitatea cu privire la diversele categorii de personal	13
VIII.	Orientări privind apartenența AFIA la un grup	13
IX.	Orientări privind situația financiară a AFIA	13
X.	Orientări privind reglementarea remunerației	14
X.I.	Organul de conducere	14
X.I.I	Elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare	14
X.I.II	Remunerarea membrilor organului de conducere și funcției de supraveghere	15
X.I.III	Implicarea acționarilor	15
X.I.IV	Examinarea punerii în aplicare a politicii de remunerare	16
X.II.	Comitetul de remunerare	16
X.II.I	Instituirea unui comitet de remunerare	16
X.II.II	Componența comitetului de remunerare	18
X.II.III	Rolul comitetului de remunerare	18
X.II.IV	Proces și linii de raportare ale comitetului de remunerare	19
X.III.	Funcții de control	19
X.III.I	Rolurile funcțiilor de control	19
X.III.II	Remunerarea funcțiilor de control	19
XI.	Orientări privind cerințele generale de aliniere la riscuri	20
XI.I.	Politica de remunerare generală, incluzând politica de pensii	20
XI.II.	Beneficii discreționare de tipul pensiilor	21
XI.III.	Plăți compensatorii	22
XI.IV.	Acoperire personală	22
XII.	Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri	22
XII.I.	O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă	23
XII.II.	Alinierea la riscuri a remunerației variabile	23
XII.II.I	Procedura de aliniere la riscuri	23
XII.II.I.I	Procedura de evaluare a performanței și a riscurilor	23
XII.II.I.II	Procedura de atribuire	23
XII.II.I.III	Procedura de plată	24
XII.II.II	Cerințe comune pentru procedura de aliniere la riscuri	24
XII.II.II.I	Limite de timp	24
XII.II.II.II	Niveluri de evaluare a riscurilor și a performanței	24
XII.II.II.III	Evaluări cantitative și calitative	25
XII.II.II.IV	Evaluări bazate pe apreciere	25
XII.II.III	Evaluarea riscurilor	25
XII.II.IV	Evaluarea performanței	26
XII.II.IV.I	Evaluări calitative/cantitative	26
XII.II.IV.II	Evaluări relative/absolute și interne/externe	27
XII.III.	Procedura de atribuire	27

XII.III.I	Stabilirea și alocarea rezervelor	27
XII.III.II	Ajustarea la riscuri în procedura de atribuire	27
XII.III.II.I	Ajustarea la riscuri cantitativă ex ante	28
XII.III.II.II	Evaluări calitative pentru ajustarea la riscuri ex-ante	28
XII.IV.	Procedura de plată	28
XII.IV.I	Remunerația neamânată și amânată	28
XII.IV.I.I	Orizontul de timp și acordarea	29
XII.IV.I.II	Punctul de acordare	29
XII.IV.I.III	Procentul care urmează să fie amânat	29
XII.IV.I.IV	Intervalul de timp între sfârșitul acumulării și acordarea sumei amânate	29
XII.IV.II	Numerar sau instrumente	30
XII.IV.II.I	Tipuri de instrumente	30
XII.IV.II.II	Politica de reținere	30
XII.IV.II.III	Procentul minim de instrumente și distribuția acestora în timp	31
XII.IV.III	Includerea ex-post a riscului la adresa remunerației variabile	32
XII.IV.III.I	Ajustări explicite la riscuri ex-post	32
XII.IV.III.II	Ajustări implicite	33
XII.IV.III.III	Posibilitatea unor revizuri în sus	34
XII.V.	Conformitatea anumitor structuri de remunerare cu cerințele de aliniere la riscuri a remunerației variabile, procedurii de atribuire și de plată	34
XIII.	Orientări referitoare la divulgare	34
XIII.I.	Divulgarea externă	34
XIII.I.I	Cerințe specifice și generale referitoare la divulgare	34
XIII.I.II	Politici și practici	35
XIII.II.	Prezentare internă de informații	36
Anexa I	Tabel de corespondență Recomandare/DAFIA	37
Anexa II	Prezentarea principiilor de remunerare incluse în DAFIA	38
Anexa III	Prezentare schematică a unora din mecanismele de amânare	46

## I. Domeniul de aplicare

### Cine?

1. Prezentul ghid se aplică administratorilor fondurilor de investiții alternative (AFIA) și autorităților competente.

În măsura în care regimurile naționale menționate la articolul 42 din Directiva privind administratorii fondurilor de investiții alternative (DAFIA) vor continua să fie în vigoare, AFIA din afara UE care distribuie către investitori profesionali unități sau acțiuni ale fondurilor de investiții alternative (FIA) din statele membre fără pașaport vor intra numai sub incidența secțiunii XIII (Orientări privind divulgarea informațiilor) din prezentul ghid. Acești AFIA din afara UE vor intra sub incidența tuturor dispozițiilor referitoare la remunerare din prezentul ghid începând de la data la care regimurile naționale menționate la articolul 42 din DAFIA vor înceta să se aplice, iar sistemul de pașapoarte menționat la articolele 37-41 din DAFIA va deveni singurul sistem obligatoriu aplicabil în toate statele membre, astfel cum se stabilește în actul delegat al Comisiei prevăzut la articolul 68 alineatul (6) din DAFIA.

2. Conform articolului 5 din DAFIA, în sensul prezentului ghid, AFIA cărora li se aplică principiile de remunerare sunt fie un administrator extern, fie, în cazul în care forma juridică a FIA permite administrarea internă, iar organul de conducere al FIA decide să nu numească un AFIA extern, FIA însuși. FIA care nu sunt administrate intern și au numit un AFIA extern nu intră sub incidența principiilor de remunerare prevăzute în DAFIA, precum și în prezentul ghid. Cu toate acestea, principiile de remunerare prevăzute în *Recomandare* sunt relevante pentru respectivele FIA, precum și pentru AFIA, care pot beneficia de excluderile și scutirile prevăzute la articolul 2 sau 3 din DAFIA, în măsura în care acestea corespund definiției „întreprinderii financiare” de la punctul 2.1 din *Recomandare*. Anexa I la prezentul ghid conține un tabel de corespondență care evidențiază principiile din *Recomandare* reflectate în DAFIA.

### Ce?

3. Prezentul ghid se aplică în legătură cu politicile și practicile de remunerare pentru AFIA și *personalul identificat* al acestora. Anexa II la prezentul ghid oferă informații despre orientările care se aplică AFIA în ansamblu și despre cele care se aplică doar *personalului identificat* al acestora.

### Când?

4. Prezentul ghid se aplică începând de la 22 iulie 2013, sub rezerva dispozițiilor tranzitorii ale DAFIA.

## II. Definiții

În afara cazului în care se prevede altfel, termenii utilizați în 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<sup>1</sup> (DAFIA) și în actele delegate adoptate de Comisie în conformitate cu dispozițiile DAFIA au același înțeles în prezentul ghid. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

<i>Recomandare</i>	Recomandarea Comisiei 2009/384/CE din 30 aprilie 2009 privind politicile de remunerare în sectorul serviciilor financiare <sup>2</sup> .
<i>personal identificat</i>	categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care își asumă riscurile, cele cu <i>funcții de control</i> și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași <i>categorie de remunerare</i> cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA sau asupra profilurilor de risc ale FIA pe care le administrează și categoriile de personal aparținând entității (entităților) cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor de către AFIA, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale FIA pe care le administrează AFIA.
<i>funcții de control</i>	personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul unui AFIA (de exemplu, directorul financiar, în măsura în care acesta este responsabil cu întocmirea situațiilor financiare).
<i>categorie de remunerare</i>	de intervalul în care se situează remunerația totală a fiecăruia dintre membrii personalului din categoria cadrelor superioare de conducere și categoria persoanelor care își asumă riscurile – de la persoana cel mai bine remunerată la cea cu cel mai scăzut nivel de remunerare din aceste categorii.
<i>instrumente</i>	unități sau acțiuni ale FIA administrate de AFIA sau participații echivalente la capitalurile proprii (inclusiv – în cazul FIA care emit numai unități – instrumente aferente unităților), sub rezerva structurii juridice a FIA în cauză și a regulilor sau instrumentelor de constituire ale acestora, sau instrumente aferente acțiunilor sau instrumente nemonetare echivalente.
<i>malus</i>	măsură care permite AFIA să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele AFIA în ansamblu, unității operaționale, FIA și, dacă este posibil, ale membrului personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.
<i>mecanism de recuperare</i>	de acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze o parte din remunerație AFIA în anumite circumstanțe. Această măsură se poate aplica atât remunerației inițiale, cât și remunerației variabile amânate. Atunci când este asociat rezultatelor în ceea ce privește riscurile, mecanismul de recuperare este o formă de ajustare ex-post la riscuri.
<i>funcție de</i>	persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale AFIA și cu evaluarea și

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:174:0001:0073:RO:PDF>.

<sup>2</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:RO:PDF>.

<i>supraveghere</i>	examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul DAFIA. În cazul acelor AFIA care, din cauza dimensiunii, organizării lor interne și naturii, sferei și complexității activităților lor sau structurii lor juridice, nu dispun de o funcție de supraveghere separată, funcția de supraveghere trebuie să fie înțeleasă ca fiind acel membru sau acei membri ai <i>organului de conducere</i> responsabili cu aceste funcții.
<i>organ de conducere</i>	organul de guvernanță al unui AFIA.
<i>perioadă de reținere</i>	perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de <i>instrumente</i> nu poate fi vândută.
<i>perioadă de acumulare</i>	de perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia.
<i>perioadă de amânare</i>	perioada de amânare este perioada în care remunerația variabilă este reținută după încheierea <i>perioadei de acumulare</i> .
<i>punct de acordare</i>	o parte din remunerație este acordată atunci când membrul personalului primește plata și devine deținătorul legal al remunerației. După acordarea remunerației, nu mai pot avea loc ajustări ex-post explicite, cu excepția <i>clauzelor de recuperare</i> .

### III. Scop

5. Scopul prezentului ghid este să asigure aplicarea comună, uniformă și coerentă a dispozițiilor referitoare la remunerare de la articolul 13 și articolul 22 alineatul (2) literele (e) și (f) din DAFIA și din anexa II la aceasta.

### IV. Obligații de conformitate și raportare

#### Statutul ghidului

6. Prezentul document conține orientările emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul ESMA<sup>3</sup>. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ESMA, autoritățile competente și participanții la piața financiară depun toate eforturile necesare pentru a respecta ghidurile și recomandările.

7. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidurile trebuie să le respecte prin introducerea acestora în practicile lor de supraveghere, inclusiv în cazul în care anumite orientări dintr-un document se adresează în principal participanților la piața financiară.

---

<sup>3</sup> Regulamentul (UE) nr. 1095/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea europeană pentru valori mobiliare și piețe), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/77/CE a Comisiei.

## Cerințe de raportare

8. Autoritățile competente cărora li se aplică prezentul ghid trebuie să notifice ESMA dacă respectă sau intenționează să respecte ghidul, menționând motivele nerespectării acestuia, în termen de două luni de la data publicării traducerilor de către ESMA. Dacă nu se primește un răspuns până la acest termen-limită, se va considera că autoritățile competente nu respectă ghidul respectiv. Un model de notificare este disponibil pe site-ul ESMA.

9. AFIA nu trebuie să raporteze dacă respectă prezentul ghid.

## V. Orientări privind tipul de remunerație vizat de prezentul ghid

10. Exclusiv în sensul ghidului și anexei II la DAFIA, remunerația constă din:

- (i) toate formele de plăți sau indemnizații plătite de AFIA,
- (ii) orice sumă achitată de FIA însuși, inclusiv dobânda aferentă acesteia și
- (iii) orice transfer de unități sau acțiuni ale FIA,

în schimbul serviciilor profesionale prestate de *personalul identificat* al AFIA.

În sensul subpunctului (ii) de la prezentul punct, ori de câte ori se efectuează plăți, exceptând rambursările de costuri și cheltuieli, direct de FIA către AFIA, în favoarea categoriilor relevante de personal al AFIA pentru serviciile profesionale prestate, care ar putea altfel conduce la evitarea respectării normelor de remunerare aplicabile, acestea trebuie să fie considerate remunerație în sensul ghidurilor și anexei II la DAFIA.

11. Orice remunerație se poate împărți în remunerație fixă (plăți sau indemnizații fără luarea în considerare a unor criterii de performanță) sau remunerație variabilă (plăți sau indemnizații adiționale în funcție de performanță sau, în anumite cazuri, alte criterii contractuale). Ambele componente ale remunerației (fixă și variabilă) pot include plăți sau indemnizații monetare (precum numerar, acțiuni, opțiuni, anularea împrumuturilor către membrii personalului cu ocazia concedierii, contribuții la pensii, remunerarea de FIA, de exemplu, prin modele de profit reportat) sau indemnizații care nu sunt nemijlocit monetare (precum reduceri, indemnizații auxiliare sau ajutoare speciale pentru mașină, telefon mobil etc.). Plățile sau indemnizațiile auxiliare care fac parte din politica de ansamblu a AFIA, generală și nediscreționară și nu prezintă niciun fel de efecte stimulatoare în termeni de asumare a riscurilor pot fi excluse din această definiție a remunerației, în sensul cerințelor de remunerare legate de alinierea la riscurile specifice din DAFIA.

12. Nicio plată efectuată direct de FIA în favoarea categoriilor de personal menționate în anexa II, alineatul (2) din DAFIA, care constă dintr-un profit proporțional al unei investiții făcute de respectivii membri ai personalului în FIA nu va intra sub incidența dispozițiilor referitoare la remunerare din prezentul ghid. Pentru ca un profit dintr-o investiție făcută de membrul personalului în FIA să fie considerat în afara incidenței dispozițiilor referitoare la remunerare, investiția respectivă trebuie să constea din plata efectivă efectuată de membrul personalului (adică împrumuturile acordate de AFIA membrului personalului pentru a permite investiția comună în FIA nu trebuie să fie considerate investiție în sensul derogării, dacă împrumutul respectiv nu a fost rambursat de membrul personalului până în momentul în care este plătit profitul).

13. AFIA trebuie să poată identifica în mod clar și să poată face distincții corespunzătoare în ceea ce privește tratamentul aplicat:

(i) părții din plată efectuate de FIA către categoriile de personal menționate mai sus, care depășește profitul pe investiție proporțională făcută de respectivii membri ai personalului și reprezintă profit reportat, adică o cotă din profiturile FIA acumulate pentru membrii personalului cu titlu de compensație pentru administrarea FIA (care intră sub incidența dispozițiilor referitoare la remunerare din prezentul ghid)<sup>4</sup> și

(ii) părții din plata efectuată de FIA către aceleași categorii de personal, care reprezintă o cotă din profiturile FIA acumulate pentru membrii personalului cu titlu de profit proporțional din orice investiție făcută de membrii personalului în FIA (care nu intră sub incidența dispozițiilor referitoare la remunerare din prezentul ghid).

14. O „bonificație reținută” este o formă de remunerație variabilă și poate fi permisă numai în măsura în care sunt aplicate în mod corespunzător dispozițiile referitoare la alinierea la riscuri.

15. AFIA trebuie să se asigure că remunerația variabilă nu este plătită prin vehicule și că nu sunt utilizate metode care să urmărească evitarea artificială a dispozițiilor DAFIA și ale prezentului ghid. Organul de guvernanță al fiecărui AFIA deține responsabilitatea principală să se asigure că scopul ultim al dispunerii de politici și structuri de remunerare solide și prudente nu este evitat în mod necorespunzător. Circumstanțele și situațiile care pot prezenta un risc mai ridicat din această perspectivă pot fi: convertirea unor părți din remunerația variabilă în indemnizații care nu au de regulă niciun fel de efect de stimulare în legătură cu pozițiile de risc; externalizarea serviciilor profesionale către companii, care nu se încadrează în domeniul de aplicare al DAFIA; utilizarea unor agenți delegați sau a altor persoane care nu sunt considerate „angajați” din punct de vedere juridic; tranzacții între AFIA și terțe părți, în cadrul cărora persoanele care își asumă riscurile au interese importante; instituirea unor structuri sau metode prin care remunerația este plătită sub formă de dividende sau plăți similare (de exemplu, utilizarea necorespunzătoare a comisioanelor de performanță) și indemnizații nemonetare importante acordate cu titlu de mecanisme de stimulare în legătură cu performanța.

16. Așa-numitele „vehicule cu profit reportat” sunt de regulă parteneriate limitate (sau alte tipuri de vehicul), fiind ele însele parteneri limitați în FIA împreună cu investitorii terți și sunt utilizate de personalul de conducere de nivel superior al unui FIA fie pentru a reglementa drepturile acestora asupra profitului reportat, drept consecință a unei contribuții minore la capital, fie pentru a angaja capitalul care este mai mult decât simplu nominal – adică investiții comune – în tranzacții cu FIA. Dacă plățile efectuate de FIA către respectivii membri ai personalului prin aceste vehicule cu profit reportat corespund definiției profitului reportat, acestora trebuie să li se aplice dispozițiile referitoare la remunerare din prezentul ghid, în timp ce dacă acestea reprezintă un profit proporțional al oricărei investiții făcute de membrii personalului (prin vehiculul cu profit reportat) în FIA, acestora nu li se aplică astfel de dispoziții.

17. Trebuie să se acorde atenție de asemenea poziției parteneriatelor și structurilor similare. Dividendele sau distribuțiile similare pe care partenerii le primesc în calitate de deținători ai unui AFIA nu intră sub

---

<sup>4</sup> A se vedea totuși secțiunea XII.V (Conformitatea anumitor structuri de remunerare cu cerințele de aliniere la riscuri a remunerației variabile, procedurii de atribuire și plată) în ceea ce privește dispozițiile specifice care pot fi aplicabile anumitor structuri de remunerare.



incidența prezentului ghid, exceptând cazul în care rezultatul considerabil al plății unor astfel de dividende conduce la evitarea normelor de remunerare aplicabile, orice intenție de evitare a unor astfel de norme fiind irelevantă în acest sens.

18. La delegarea activităților de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor conform articolului 20 din DAFIA și măsurilor de punere în aplicare a acesteia, AFIA trebuie să se asigure că:

- a) entitățile cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor intră sub incidența cerințelor de reglementare referitoare la remunerare care sunt la fel de eficace ca cele aplicabile în baza prezentului ghid sau
- b) sunt inițiate aranjamente contractuale corespunzătoare cu entitățile cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a portofoliului sau de administrare a riscurilor, pentru a se asigura că nu sunt evitate normele referitoare la remunerare prevăzute în prezentul ghid; aceste aranjamente contractuale trebuie să acopere plățile efectuate *personalului identificat* al delegaților cu titlu de compensație pentru desfășurarea activităților de administrare a portofoliului sau a riscurilor în numele AFIA.

## VI. Orientări privind identificarea categoriilor de personal vizate de prezentul ghid

19. AFIA trebuie să recunoască *personalul identificat* în conformitate cu prezentul ghid și orice alte îndrumări sau criterii furnizate de autoritățile competente. AFIA trebuie să poată demonstra autorităților competente modul în care au evaluat și selectat *personalul identificat*.

20. Următoarele categorii de personal, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA sau asupra FIA pe care îl administrează, trebuie să fie considerate *personal identificat*:

- Membrii executivi și neexecutivi ai organului de guvernantă al AFIA, în funcție de structura juridică locală a AFIA, precum administratorii, directorul executiv și partenerii executivi și neexecutivi.
- Cadrele superioare de conducere
- Funcțiile de control
- Personalul responsabil cu conducerea departamentului de administrare a portofoliului, departamentului administrativ, departamentului de marketing, departamentului de resurse umane
- Alte persoane care își asumă riscuri precum: membrii personalului ale căror activități profesionale – separat sau împreună, ca membri ai unui grup (de exemplu, o unitate sau parte a unui departament) – pot avea o influență considerabilă asupra profilului de risc al AFIA sau asupra unui FIA pe care îl administrează, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/poziții și lua decizii care afectează în mod semnificativ pozițiile de risc ale AFIA sau ale unui FIA pe care îl administrează. Printre acestea se numără, de exemplu, agenții de vânzări, traderii individuali și diviziile de tranzacționare specifice.

Pentru a evalua cât de semnificativă este influența asupra profilului de risc al unui AFIA sau asupra unui FIA pe care îl administrează, AFIA trebuie să definească ce anume înseamnă semnificativ în contextul AFIA propriu și FIA pe care le administrează. Criteriile pe care le pot utiliza AFIA pentru a examina dacă atrag membrii corespunzători ai personalului includ evaluarea membrilor personalului sau a unui grup, ale căror activități pot avea un impact semnificativ asupra rezultatelor AFIA și/sau bilanțului contabil și/sau performanței FIA pe care le administrează.

Trebuie să se efectueze o analiză a funcțiilor și responsabilităților aferente locurilor de muncă în AFIA, în vederea unei evaluări corespunzătoare a rolurilor care pot afecta în mod considerabil profilul de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează. Pot exista cazuri în care remunerația totală a unui membru al personalului nu este mare, însă poate avea un impact considerabil asupra profilului de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează, date fiind funcția sau responsabilitățile specifice locului de muncă al respectivei persoane.

Membrii personalului, precum personalul de asistență administrativă sau logistică, dată fiind natura funcțiilor lor, nu au în mod evident nicio legătură cu profilul de risc al AFIA sau FIA, dacă nu sunt considerați persoane care își asumă riscuri. Cu toate acestea, o asemenea excepție se aplică numai personalului de asistență, în timp ce, așa cum s-a menționat la al patrulea marcatore de la prezentul punct, personalul cu funcție de conducere în administrare trebuie să fie inclus ca *personal identificat*.

21. În plus, dacă acești membri ai personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează, alți angajați/alte persoane, a căror remunerație totală se încadrează în aceeași *categorie de remunerație* ca cea a administratorilor de nivel superior și a persoanelor care își asumă riscuri, trebuie să fie incluse ca *personal identificat*, precum: membrii personalului cu salarii mari care nu se încadrează încă în categoriile de mai sus și care au un impact considerabil asupra profilului de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează. Există probabilitatea ca, în unele cazuri, membrii personalului a căror remunerație este la fel de mare sau mai mare decât aceea a directorilor executivi și persoanelor care își asumă riscuri să exercite o anumită influență semnificativă asupra profilului de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează. Același lucru poate să nu fie valabil în cazul altor AFIA.
22. Exemplele menționate la punctele 20 și 21 de mai sus nu sunt definitive. Cu cât este mai plauzibilă presupunerea că pot exista persoane care își asumă riscuri în anumite unități operaționale, cu atât mai profundă trebuie să fie analiza riscurilor pentru a se aprecia dacă o persoană urmează să fie considerată o persoană care își asumă riscuri semnificative sau nu.

## VII. Orientări privind proporționalitatea

### VII.I. Proporționalitatea în general

23. În conformitate cu *Recomandarea*, atunci când se iau măsuri de punere în aplicare a principiilor de remunerare, statele membre trebuie să țină cont de dimensiunea, natura și sfera activităților întreprinderilor financiare. La luarea măsurilor în vederea conformității cu principiile de remunerare, AFIA trebuie să se conformeze în modul și măsura corespunzătoare dimensiunii, organizării lor interne și naturii, sferei și complexității activităților lor. Astfel, anexa II la DAFIA și *Recomandarea* prevăd că dispozițiile trebuie să funcționeze în așa fel încât să permită AFIA să adopte o abordare proporțională în ceea ce privește respectarea principiului de remunerare.

24. Nu toate AFIA trebuie să țină seama de cerințele de remunerare în același mod și în aceeași măsură. Proportionalitatea trebuie să fie bidirecțională: unele AFIA vor fi nevoite să aplice politici sau practici mai complexe în îndeplinirea cerințelor; alte AFIA pot îndeplini cerințele DAFIA într-un mod mai simplu sau cu eforturi mai mici.
25. Deși principiile de remunerare din anexa II la DAFIA sunt aplicabile tuturor AFIA, proportionalitatea poate conduce, în cazuri excepționale și luând în considerare circumstanțe specifice, la neaplicarea anumitor cerințe, dacă acest lucru corespunde profilului de risc, apetitului pentru risc și strategiei AFIA și FIA pe care le administrează și în limitele stabilite de prezentul ghid. Dacă AFIA consideră că neaplicarea unora dintre aceste cerințe este adecvată pentru tipul lor de AFIA sau pentru *personalul lor identificat*, acestea trebuie să poată explica autorităților competente, dacă li se cere, motivele neaplicării pentru fiecare cerință care nu este aplicată. Neaplicarea nu trebuie să fie niciodată determinată în mod automat, exclusiv pe baza prezentului ghid. AFIA trebuie să realizeze o evaluare pentru fiecare dintre cerințele de remunerare care ar putea să nu fie aplicată în temeiul prezentului punct și să stabilească dacă principiul proporționalității le permite să nu o aplice; dacă AFIA ajung la concluzia că nu este posibilă o neaplicare pentru niciuna dintre cerințe, nu trebuie să existe nicio deviere de la aplicarea generală a acestor cerințe în cazul lor.
26. Cerințele de mai jos sunt singurele care pot să nu fie aplicate și numai în cazul în care neaplicarea este conformă cu principiul proporționalității:
- cerințele privind procedura de plată în legătură cu care sunt oferite orientări mai jos, în secțiunea XII.IV (Procedura de plată). Aceasta înseamnă că, fie pentru întregul lor *personal identificat*, fie pentru unele categorii ale *personalului identificat*, anumite AFIA pot decide să nu aplice cerințele privind:
    - remunerația variabilă în *instrumente*;
    - reținerea;
    - amânarea;
    - includerea ex-post a riscurilor pentru remunerația variabilă;
  - cerința de înființare a unui comitet de remunerare pentru care sunt oferite orientări mai jos, în secțiunea X.II (Comitetul de remunerare).
27. Criteriile numerice specifice prevăzute în anexa II la DAFIA – *perioada* minimă *de amânare* de trei până la cinci ani, partea minimă de 40 până la 60% din remunerația variabilă care trebuie să fie amânată [anexa II, alineatul (1) litera (n) din DAFIA] și partea minimă de 50% din remunerația variabilă care trebuie să fie achitată în *instrumente* [anexa II, alineatul 1 litera (m) din DAFIA] – dacă nu sunt aplicate, trebuie să nu fie integral aplicate. Nu trebuie să fie posibil ca, în cadrul unui AFIA, să fie aplicate praguri mai scăzute pe baza proporționalității. De exemplu, dacă dimensiunea, organizarea internă și natura, sfera și complexitatea activităților sale o justifică, un AFIA poate decide să nu amâne niciuna dintre componentele remunerației variabile, însă nu poate decide să aplice o amânare a 20% din remunerația variabilă; mai precis, dacă AFIA nu trece testul proporționalității pentru neaplicarea cerinței, trebuie să aplice o amânare de cel puțin 40% sau o amânare de 60% în cazul unei componente de remunerație variabilă în valoare extrem de mare.

28. În principal, este responsabilitatea AFIA să își evalueze propriile caracteristici, precum și să elaboreze și să pună în aplicare politici și practici de remunerare care să se alinieze în mod corespunzător la riscurile prezentate și să furnizeze personalului său stimulente adecvate și eficiente. Autoritățile competente trebuie să examineze modurile în care AFIA pun efectiv în aplicare principiul proporționalității, ținând seama de realizarea obiectivelor de reglementare și de necesitatea menținerii unor condiții de concurență echitabile între diversele AFIA și jurisdicții.

## VII.II. Proporționalitatea în legătură cu diversele caracteristici ale AFIA

29. Diversele profiluri de risc și caracteristici ale AFIA justifică o punere în aplicare proporțională a principiilor de remunerare. Criteriile relevante pentru aplicarea proporționalității sunt dimensiunea AFIA și a FIA pe care le administrează, organizarea sa internă și natura, sfera și complexitatea activităților sale.

- a) **Dimensiunea:** criteriul dimensiunii se poate referi la valoarea capitalului AFIA și la valoarea activelor FIA administrate (inclusiv orice active obținute prin utilizarea efectului de levier) de către AFIA; pasivele sau expunerea la riscuri a AFIA și a FIA pe care le administrează, precum și numărul de membri ai personalului, filiale sau sucursale ale unui AFIA. Dimensiunea unui AFIA și a FIA pe care le administrează nu trebuie să fie avute în vedere separat, atunci când se aplică principiul proporționalității. Un AFIA poate fi considerat „de dimensiune mică” în ceea ce privește numărul de membri ai personalului sau de sucursale, însă poate prezenta un nivel mare de asumare a riscurilor. Un AFIA trebuie să respecte cu strictețe principiile de remunerare, dacă grupul total de FIA pe care le administrează – fiecare fiind considerat „de dimensiune mică” – devine potențial important din punct de vedere sistemic (de exemplu, în termeni de active totale administrate) sau conduce la activități complexe de administrare de investiții. Obligația generală de a dispune de politici și practici de remunerare solide se aplică tuturor AFIA, indiferent de dimensiunea sau importanța lor sistemică.
- b) **Organizare internă:** aceasta se poate referi la structura juridică a AFIA sau a FIA pe care le administrează, complexitatea structurii de guvernare internă a AFIA, cotarea pe piețele reglementate a AFIA sau a FIA pe care le administrează.

Acest criteriu trebuie să fie evaluat ținând seama de întreaga organizare a AFIA, inclusiv toate FIA pe care le administrează, ceea ce înseamnă, de exemplu, că cotarea unui FIA nu trebuie să fie în sine suficientă pentru a se considera că AFIA are o organizare internă complexă.

- c) **Natura, sfera și complexitatea activităților:** dacă se ia în considerare acest criteriu, trebuie să se țină seama de profilurile de risc de bază ale activităților profesionale desfășurate. Printre elementele relevante se numără:
- tipul de activitate autorizată [numai funcțiile de administrare a investițiilor enumerate la punctul 1 din anexa I la DAFIA, precum și funcțiile suplimentare enumerate la punctul 2 din anexa I la DAFIA și/sau serviciile suplimentare enumerate la articolul 6 alineatul (4) din DAFIA];
  - tipul de politici și strategii de investiții ale FIA pe care le administrează AFIA;
  - caracterul național sau transfrontalier al activităților profesionale (AFIA administrând și/sau comercializând FIA în una sau mai multe jurisdicții UE sau non-UE) și

- administrarea adițională a OPCVM.

30. La evaluarea a ceea ce este proporțional, accentul trebuie să cadă pe o combinație a tuturor criteriilor menționate (dimensiunea, organizarea internă și natura, sfera și complexitatea activităților) și, ținând seama de faptul că aceasta nu este o listă exhaustivă, a oricăror alte criterii relevante. De exemplu, o activitate a AFIA poate fi desfășurată la scară redusă, însă poate încă include profiluri de risc complexe din cauza naturii activităților sale sau a complexității FIA administrate.

### **VII.III. Proporționalitatea cu privire la diversele categorii de personal**

31. În cadrul unui AFIA, proporționalitatea trebuie să funcționeze de asemenea în ceea ce privește unele din cerințele specifice. Categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc trebuie să respecte cerințele specifice care urmăresc administrarea riscurilor pe care le presupune activitatea acestora. Se aplică aceleași criterii de dimensiune, organizare internă și natură, sferă și complexitate a activităților. În plus, trebuie să se ia în considerare următoarele elemente, dacă este cazul, lista nefiind exhaustivă:

- dimensiunea obligațiilor pe care și le poate asuma o persoană care își asumă riscuri în numele AFIA;
- dimensiunea grupului de persoane care au numai la nivel colectiv un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA;
- structura remunerației membrilor personalului (de exemplu, salariu fix cu o remunerație variabilă, comparativ cu măsuri privind distribuirea profitului), în special următoarele elemente:
  - valoarea remunerației variabile percepute;
  - procentajul remunerației variabile în raport cu remunerația fixă.

### **VIII. Orientări privind apartenența AFIA la un grup**

32. Prezentele orientări se aplică în toate cazurile oricărui AFIA. În special, nu trebuie să se facă nicio excepție în ceea ce privește aplicarea, în cazul oricărui AFIA care este sucursală a unei instituții de credit, a principiilor de remunerare specifice sectorului, așa cum sunt prevăzute în DAFIA și prezentul ghid.

33. Respectarea acestor principii de remunerare sectoriale de către AFIA care aparțin unor grupuri bancare, de asigurări, de investiții sau unor complexe financiare trebuie să fie considerată ca atrăgând respectarea de către un astfel de grup a principiilor de remunerare aplicabile grupului, și în special AFIA.

### **IX. Orientări privind situația financiară a AFIA**

34. În vederea asigurării respectării continue a cerințelor articolului 9 alineatele (1) – (3), ale articolului 9 alineatul (5) și ale articolului 9 alineatul (7) din DAFIA, AFIA trebuie să asigure menținerea unui echilibru prudential între situația financiară solidă și atribuirea, plata sau acordarea remunerației variabile.

35. AFIA trebuie să se asigure că situația sa financiară nu va fi afectată negativ de:

- 1) rezerva generală de remunerație variabilă care va fi atribuită în anul respectiv și
- 2) valoarea remunerației variabile care va fi plătită sau acordată în respectivul an.

36. Faptul că un AFIA este sau riscă să devină incapabil să mențină o situație financiară solidă trebuie să reprezinte un stimulente, printre altele pentru: a) reducerea rezervei de remunerație variabilă pentru anul respectiv și b) aplicarea unor măsuri de ajustare la performanță (ca *malus* sau *mecanismul de recuperare*) în anul financiar respectiv<sup>5</sup>. În locul atribuirii, plății remunerației variabile sau permiterii acordării acesteia, profitul net al AFIA pentru anul respectiv și posibil pentru anii următori va fi utilizat pentru consolidarea situației financiare a acestuia. AFIA nu va compensa acest lucru ulterior prin atribuirea, plățirea sau acordarea unei valori mai mari din remunerația variabilă decât ar fi făcut-o de regulă, exceptând cazul în care devine evident în anii următori că rezultatele financiare ale AFIA justifică astfel de acțiuni.

## X. Orientări privind reglementarea remunerației

37. Cerințele generale de reglementare a remunerației trebuie să se aplice AFIA în ansamblu.

### X.I. Organul de conducere

#### X.I.I Elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare

38. Politica de remunerare a unui AFIA trebuie să încurajeze alinierea riscurilor asumate de personalul acestuia cu cele ale FIA pe care le administrează, investitorii unor astfel de FIA și AFIA însuși; în special, politica de remunerare trebuie să ia în considerare în mod corespunzător necesitatea alinierii riscurilor în termeni de administrare a riscurilor și expunere la risc.

39. *Funcția de supraveghere* trebuie să fie responsabilă cu aprobarea și menținerea politicii de remunerare a AFIA și cu monitorizarea punerii în aplicare a acesteia. Politica de remunerare nu trebuie să fie controlată în principal de directorii executivi ai *funcției de supraveghere*. *Funcția de supraveghere* trebuie să aprobe de asemenea orice scutiri considerabile ulterioare sau modificări ale politicii de remunerare și să examineze cu atenție și să monitorizeze efectele acestora. Procedurile de stabilire a remunerației trebuie să fie clare, bine documentate și transparente la nivel intern. De exemplu, trebuie să se furnizeze documentația adecvată cu privire la procesul decizional, stabilirea *personalului identificat*, măsurile utilizate pentru evitarea conflictelor de interese, mecanismele utilizate de ajustare la riscuri etc.

40. În ceea ce privește elaborarea și monitorizarea politicilor de remunerare AFIA, *funcția de supraveghere* trebuie să țină seama de contribuțiile tuturor funcțiilor corporative competente (precum administrarea riscurilor, conformitatea, resursele umane, planificarea strategică etc.). Prin urmare, aceste funcții trebuie să se implice în mod corespunzător în elaborarea politicii de remunerare a AFIA.

41. În final, *funcția de supraveghere* trebuie să asigure că politica de remunerare AFIA este conformă cu și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor. Politica de remunerare trebuie:

---

<sup>5</sup> A se vedea, de asemenea, secțiunea XII (Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri).

- să corespundă strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor AFIA;
- să nu încurajeze asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politica de investiții a FIA pe care le administrează AFIA;

să permită AFIA să alinieze interesele FIA și ale investitorilor acestora cu cele ale *personalului identificat* care administrează respectivele FIA și să realizeze și să mențină o situație financiară solidă.

42. *Funcția de supraveghere* trebuie să asigure că se ține seama de principiile și structurile de guvernanță corporativă generală ale AFIA, precum și de interacțiunile acestora cu sistemul de remunerare, atunci când se elaborează și se pun în aplicare politicile și practicile de remunerare ale unui AFIA. *Funcția de supraveghere* trebuie să asigure luarea în considerare a următoarelor elemente: distincția clară între funcțiile de exploatare și *de control*, competențele și cerințele în materie de independență ale membrilor *organului de conducere*, rolul comitetelor interne, incluzând comitetul de remunerare, garanții pentru prevenirea conflictelor de interese și sistemul de raportare intern și regulile de tranzacționare ale părților aferente.

#### **X.I.II Remunerarea membrilor organului de conducere și funcției de supraveghere**

43. Remunerarea membrilor *organului de conducere* trebuie să corespundă prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.
44. Dacă este cazul, dată fiind mărimea AFIA, organizarea sa internă și natura, sfera și complexitatea activităților sale, *organul de conducere* nu trebuie să își stabilească propria remunerație. *Funcția de supraveghere* trebuie să stabilească și să monitorizeze remunerația membrilor *organului de conducere*. În limitele legilor naționale, *funcția de supraveghere* trebuie de asemenea să aprobe și să monitorizeze în special remunerarea directorilor executivi și a membrilor personalului care au primit cele mai mari remunerații totale în cadrul AFIA.
45. În ceea ce privește AFIA care dispun de o *funcție de supraveghere* separată, pentru evitarea conflictelor de interese, soluția ar putea fi ca membrilor *funcției de supraveghere* să li se acorde doar o remunerație fixă. Dacă există mecanisme pe bază de stimulente, acestea ar trebui să fie adaptate strict la sarcinile alocate de monitorizare și control, reflectând capacitățile persoanei respective și rezultatele obținute. Dacă sunt acordate *instrumente*, trebuie să se ia măsuri corespunzătoare, precum *perioade de reținere* până la sfârșitul mandatului, în vederea asigurării independenței de gândire a respectivilor membri ai *organului de conducere*. În cazul AFIA care, datorită mărimii, organizării interne și naturii, sferei și complexității activităților lor nu dispun de o *funcție de supraveghere* separată, principiul potrivit căruia ar fi mai adecvată salarizarea membrilor *funcției de supraveghere* numai cu remunerație fixă trebuie să se aplice numai membrilor fără funcții de conducere din *organul de conducere*, care îndeplinesc sarcinile *funcției de supraveghere*.

#### **X.I.III Implicarea acționarilor**

46. Aprobarea politicii de remunerare a unui AFIA și a deciziilor referitoare la remunerarea membrilor *organului de conducere* se poate face la întrunirea acționarilor AFIA, în funcție de caracteristicile AFIA sau de normele naționale în jurisdicția în care își are sediul AFIA. Votul acționarilor poate fi

consultativ sau obligatoriu. În acest scop, acționarii trebuie să primească informații suficiente pentru a putea lua decizii informate.

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

#### **X.I.IV Examinarea punerii în aplicare a politicii de remunerare**

48. *Funcția de supraveghere* trebuie să se asigure că punerea în aplicare a politicii de remunerare a AFIA va fi examinată cel puțin o dată pe an. Examinările la nivel central și independente trebuie să aprecieze dacă sistemul de remunerare în ansamblu:

- funcționează conform așteptărilor (în special, dacă toate planurile/programele convenite sunt acoperite în mod corespunzător; dacă plățile separate ale remunerației sunt corespunzătoare și dacă profilul de risc, obiectivele pe termen lung și scopurile AFIA sunt reflectate în mod adecvat) și
- respectă reglementările, principiile și standardele naționale și internaționale.

49. *Funcțiile de control* interne relevante (și anume, audit intern, administrarea riscurilor, funcții de conformitate etc.), precum și alte comitete cheie ale *funcției de supraveghere* (și anume, comitete pentru audit, risc și nominalizări) trebuie să se implice îndeaproape în examinarea sistemului de remunerare al AFIA.

50. În cazul în care examinările periodice arată că sistemul de remunerare nu funcționează conform așteptărilor sau prescripțiilor, *funcția de supraveghere* trebuie să asigure existența unui plan de remediere în timp util.

51. Examinarea periodică a punerii în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare poate fi externalizată în întregime sau parțial, dacă acest lucru este adecvat conform principiului proporționalității. AFIA de dimensiuni mai mari și mai complexe trebuie să dispună de resurse suficiente pentru a realiza examinarea la nivel intern, deși consultanții externi pot oferi sprijin și asistență AFIA în îndeplinirea acestor sarcini, dacă este cazul. Conform principiului proporționalității, AFIA de dimensiuni mai mici și mai puțin complexe pot decide să își externalizeze întreaga examinare, realizând examinarea mai rar decât anual sau realizând o evaluare internă cel puțin o dată pe an, care să echivaleze o examinare independentă completă. În toate cazurile, *funcția de supraveghere* trebuie să rămână responsabilă cu examinarea politicilor și practicilor de remunerare și să se asigure că rezultatele examinării sunt urmărite; în plus, *funcțiile de control* aferente trebuie să se implice îndeaproape.

### **X.II. Comitetul de remunerare**

#### **X.II.I Instituirea unui comitet de remunerare**

52. Trebuie să se aibă în vedere instituirea unui comitet de remunerare ca bună practică, chiar și în cazul AFIA care nu sunt obligate să instituie un astfel de comitet în conformitate cu alineatul (3) din anexa II la DAFIA.



53. Pentru a se stabili dacă trebuie să se instituie un comitet de remunerare, trebuie să se țină seama de factorii menționați în secțiunea VII (Orientări privind proporționalitatea). Pentru a evalua dacă un AFIA este important sau nu, AFIA trebuie să evalueze existența cumulată a tuturor celor trei factori (și anume, dimensiunea sa sau a FIA pe care le administrează, organizarea sa internă și natura, sfera și complexitatea activităților sale). Un AFIA care este important numai în ceea ce privește unul sau doi dintre cei trei factori de mai sus nu are obligația de a institui un comitet de remunerare.
54. Fără a aduce atingere punctului anterior, elementele specifice (lista nu este exhaustivă) care trebuie să fie luate în considerare pentru a stabili dacă să se instituie un comitet de remunerare sunt:
- dacă AFIA este cotate sau nu;
  - structura juridică a AFIA;
  - numărul de angajați ai AFIA;
  - activele pe care le administrează AFIA;
  - dacă AFIA este de asemenea o companie de administrare OPCVM;
  - furnizarea serviciilor menționate la articolul 6 alineatul (4) din DAFIA.
55. Dacă se iau în considerare principiile de mai sus și toate circumstanțele implicate, următoarele sunt exemple de AFIA care nu trebuie în mod necesar să instituie un comitet de remunerare:
- AFIA în cazul cărora valoarea portofoliilor FIA pe care le administrează nu depășește 1,25 miliarde EUR și care nu au mai mult de 50 de angajați, incluzându-i pe cei care se ocupă cu administrarea OPCVM și furnizarea serviciilor menționate la articolul 6 alineatul (4) din DAFIA;
  - AFIA care fac parte din grupuri bancare, de asigurări, de investiții sau conglomerate financiare în cadrul cărora o entitate este obligată să instituie un comitet de remunerare care să își îndeplinească sarcinile și atribuțiile pentru întregul grup, cu condiția ca regulile care reglementează componența, rolul și competențele unui astfel de comitet de remunerare să fie echivalente celor prevăzute în prezentul ghid, iar comitetul de remunerare existent să își asume responsabilitatea de a verifica respectarea de către AFIA a regulilor prevăzute în prezentul ghid.
56. Trebuie să se înțeleagă de asemenea, așa cum s-a menționat mai sus, la punctul 52, că AFIA care se numără printre exemplele descrise anterior pot decide să instituie un comitet de remunerare din proprie inițiativă, ca bună practică.
57. AFIA care nu se numără printre exemplele de mai sus nu vor fi obligate automat să instituie un comitet de remunerare. În acest scop, AFIA care depășesc pragurile menționate la punctul 55 trebuie să fie considerate semnificative ca dimensiune sau dimensiune a FIA pe care le administrează; pentru a se stabili dacă acestea trebuie să instituie un comitet de remunerare, totuși, aceste AFIA trebuie să aprecieze dacă sunt importante în termeni de organizare internă și natura, sfera și complexitatea activităților lor.

## X.II.II Componenta comitetului de remunerare

58. Pentru a acționa independent de directorii executivi, comitetul de remunerare trebuie să cuprindă membrii *funcției de supraveghere* care nu exercită funcții de conducere, dintre care cel puțin majoritatea să poată fi calificați drept independenți.
59. Președintele comitetului de remunerare trebuie să fie un membru independent, fără funcții de conducere.
60. Un număr adecvat dintre membrii comitetului de remunerare trebuie să aibă competențe și experiență profesională suficiente în legătură cu administrarea riscurilor și activitățile de control, mai precis cu privire la mecanismul de aliniere a structurii de remunerare la profilurile de risc și capital ale AFIA.
61. Comitetul de remunerare trebuie să fie încurajat să solicite recomandările experților la nivel intern (de exemplu, de la administrarea riscurilor) și extern. Directorul executiv nu trebuie să participe la întrunirile comitetului de remunerare la care se discută și se decide remunerația proprie.

## X.II.III Rolul comitetului de remunerare

62. Comitetul de remunerare trebuie:

- să fie responsabil cu pregătirea recomandărilor adresate *funcției de supraveghere*, cu privire la remunerarea membrilor *organului de conducere*, precum și a membrilor personalului cu cel mai mare nivel de remunerare din AFIA;
- să acorde asistență și consultanță *funcției de supraveghere* cu privire la elaborarea politicii de remunerare generale a AFIA;
- să aibă acces la consultanța internă și externă, independentă de consultanța asigurată de sau către cadrele superioare de conducere;
- să examineze numirea consultanților de remunerare externi pe care *funcția de supraveghere* poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;
- să ofere asistență *funcției de supraveghere* la monitorizarea proiectării și funcționării sistemului de remunerare în numele *funcției de supraveghere*;
- să acorde o atenție deosebită evaluării mecanismelor adoptate pentru a se asigura că:
  - sistemul de remunerare ține seama în mod corespunzător de toate tipurile de riscuri și niveluri de lichidități și active administrate și
  - politica de remunerare generală corespunde strategiei, obiectivelor, valorilor și intereselor profesionale ale AFIA și FIA pe care le administrează și ale investitorilor unor astfel de FIA și
- să examineze formal un număr de scenarii posibile, pentru a testa modul în care va reacționa sistemul de remunerare la evenimente externe și interne viitoare și să îl testeze retroactiv, de asemenea.

63. Comitetul de remunerare poate fi el însuși responsabil cu monitorizarea examinării independente la nivel central a punerii în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare.

#### **X.II.IV Proces și linii de raportare ale comitetului de remunerare**

64. Comitetul de remunerare trebuie:

- să aibă acces nelimitat la toate datele și informațiile referitoare la procesul decizional al *funcției de supraveghere*, cu privire la proiectarea și punerea în aplicare a sistemului de remunerare;
- să aibă acces nelimitat la toate informațiile și datele provenite de la funcțiile de administrare a riscurilor și *de control*. Un astfel de acces nu trebuie să împiedice activitățile uzuale ale AFIA;
- să asigure implicarea corespunzătoare a controlului intern și altor funcții competente (de exemplu, resurse umane și planificare strategică). Comitetul de remunerare trebuie să colaboreze cu alte comitete ale consiliului, ale căror activități pot avea un impact asupra elaborării și funcționării corespunzătoare a politicilor și practicilor de remunerare (de exemplu, comitete pentru auditul riscurilor și nominalizare) și
- să furnizeze informații corespunzătoare *funcției de supraveghere* și, dacă este cazul, adunării acționarilor AFIA cu privire la activitățile desfășurate.

### **X.III. Funcții de control**

#### **X.III.I Rolurile funcțiilor de control**

65. AFIA trebuie să se asigure că *funcțiile de control* au un rol activ în elaborarea, monitorizarea continuă și examinarea politicilor de remunerare pentru alte domenii de activitate.
66. Colaborând îndeaproape cu comitetul de remunerare și *funcția de supraveghere* și *organul de conducere*, *funcțiile de control* trebuie să contribuie la stabilirea strategiei generale de remunerare aplicabile AFIA, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor.
67. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să evalueze modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al AFIA. Pentru funcția de administrare a riscurilor, reprezintă un exemplu de bună practică validarea și evaluarea datelor de ajustare la riscuri și participarea la o întrunire a comitetului de remunerare în acest scop.
68. Funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care structura remunerării afectează respectarea de către AFIA a legislației, reglementărilor și politicilor interne.
69. Funcția de audit intern trebuie să realizeze periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale AFIA.

#### **X.III.II Remunerarea funcțiilor de control**

70. Nivelul remunerării personalului cu *funcții de control* trebuie să permită AFIA să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții.

71. Dacă personalul cu *funcții de control* primește o remunerație variabilă, aceasta trebuie să se bazeze pe obiective specifice funcției și nu trebuie să fie stabilită exclusiv pe baza criteriilor de performanță la nivelul AFIA.
72. Structura de remunerare a personalului cu *funcții de control* nu trebuie să le compromită independența sau să genereze conflicte de interese în rolul lor consultativ pentru comitetul de remunerare, *funcția de supraveghere* și/sau *organul de conducere*. Dacă remunerarea *funcțiilor de control* include o componentă bazată pe criterii de performanță la nivelul AFIA, riscul conflictelor de interese crește și, ca atare, trebuie să fie abordat în mod corespunzător.
73. În ceea ce privește AFIA care trebuie să dispună de un comitet de remunerare, remunerarea personalului superior responsabil cu conducerea *funcțiilor de control* nu trebuie să reprezinte exclusiv responsabilitatea *funcției de supraveghere*, ci trebuie să fie supravegheată direct de comitetul de remunerare. Remunerarea acelor membri ai personalului aflați în funcții de conformitate și administrare a riscurilor trebuie să fie concepută în așa fel încât să se evite conflictul de interese în legătură cu unitatea de activitate pe care o monitorizează și, prin urmare, trebuie să fie evaluată și stabilită în mod independent. Comitetul de remunerare trebuie să emită recomandări către *organul de conducere* cu privire la remunerația care să fie plătită directorilor executivi cu funcții de administrare a riscurilor și conformitate.
74. În ceea ce privește AFIA care nu trebuie să dispună de un comitet de remunerare, remunerarea personalului de nivel superior responsabil cu conducerea *funcțiilor de control* trebuie să fie supravegheată de *funcția de supraveghere*.
75. Conflictele de interese care ar putea apărea în cazul în care alte domenii de activitate ar avea o influență necorespunzătoare asupra remunerării personalului cu *funcții de control* trebuie să fie gestionate în mod adecvat. Necesitatea evitării unei influențe necorespunzătoare este în special importantă atunci când membrii personalului cu *funcții de control* sunt incluși în alte domenii de activitate. Cu toate acestea, punctele de vedere ale altor domenii de activitate trebuie luate în considerare ca o parte normală a procesului de evaluare.
76. *Funcțiile de control* nu trebuie să fie în situația în care, de exemplu, aprobarea unei tranzacții, luarea unor decizii sau formularea de recomandări privind aspecte de risc și control financiar ar putea fi corelate direct cu majorarea sau reducerea remunerației lor pe baza performanței.

## **XI. Orientări privind cerințele generale de aliniere la riscuri**

77. Cerințele generale de aliniere la riscuri trebuie să fie aplicate de AFIA numai pachetelor individuale de remunerație ale *personalului identificat*, însă se recomandă insistent o aplicare voluntară la nivelul AFIA, așa cum se arată în anexa II. AFIA trebuie să realizeze o evaluare privind aplicarea acestor cerințe la nivelul AFIA în ansamblu și, dacă este necesar, trebuie să poată demonstra autorităților competente motivele pentru care au aplicat aceste cerințe numai *personalului identificat*.

### **XI.I. Politica de remunerare generală, incluzând politica de pensii**

78. Strategia pe termen lung a AFIA trebuie să includă strategia generală de activitate și nivelurile de toleranță la risc cuantificate pe baza unui orizont multianual, precum și alte valori corporative, precum cultura conformității, etica, comportamentul față de investitorii FIA pe care le administrează, măsuri de reducere a conflictelor de interese etc. Conceptul sistemelor de remunerare trebuie să corespundă

profilurilor de risc, regulilor sau instrumentelor de constituire a FIA pe care le administrează AFIA și obiectivelor prevăzute în strategiile AFIA și ale FIA pe care le administrează, iar modificările care ar putea fi hotărâte în legătură cu strategia trebuie, de asemenea, să fie luate în considerare. AFIA trebuie, prin urmare, să se asigure că sistemele lor de remunerare sunt proiectate și puse în aplicare în mod corespunzător. Aceasta înseamnă, în special, asigurarea unui echilibru adecvat între remunerația variabilă și cea fixă, evaluarea performanței, precum și structura și, unde este cazul, ajustarea la risc a remunerației variabile. Chiar și un AFIA de dimensiune mai mică sau mai puțin complex trebuie să se asigure că depune toate eforturile posibile pentru a-și alinia politica de remunerare la propriile interese și la interesele FIA pe care le administrează și ale investitorilor acestora.

79. La elaborarea politicii lor de remunerare, AFIA trebuie să acorde atenția cuvenită modului în care remunerația contribuie la evitarea asumării unor riscuri excesive, la eficiența AFIA și FIA pe care le administrează și la coerența politicii de remunerare în raport cu administrarea eficace a riscurilor.
80. Administratorii trebuie să aibă în vedere politici de evaluare prudente și nu trebuie să ignore riscurile de concentrare și factorii de risc, precum riscul de lichiditate și riscul de concentrare, care ar putea plasa FIA pe care le administrează AFIA în situații de criză în viitor. Există stimulente puternice în sensul nerespectării unor astfel de obligații, dacă componenta variabilă a remunerației constă în principal în *instrumente* plătite imediat, fără nicio amânare sau mecanisme de ajustare ex-post la riscuri (*malus* sau *mecanism de recuperare*) și/sau se bazează pe o formulă care corelează remunerația variabilă cu veniturile din anul curent, mai degrabă decât cu profitul ajustat la riscuri.
81. Pentru a contracara pericolele menționate, elementele de administrare a riscurilor trebuie să fie corelate cu politica de remunerare. Dacă este structurată și pusă în aplicare în mod corespunzător, remunerația variabilă poate reprezenta un instrument eficient de aliniere a intereselor personalului la interesele FIA pe care le administrează AFIA. Ținând seama de natura, sfera și complexitatea unui AFIA, se poate apela la abordări alternative de corelare a elementelor de administrare a riscurilor cu politica de remunerare.

## **XI.II. Beneficii discreționare de tipul pensiilor**

82. Politica de remunerare trebuie să acopere toate aspectele remunerării, inclusiv componentele fixe, componentele variabile, condițiile pensiilor și alte beneficii specifice similare. Politica privind pensiile (plățile pensiilor fixe, precum și variabile) trebuie să fie aliniată cu interesele pe termen lung ale AFIA și FIA pe care le administrează.
83. În cazul beneficiilor discreționare de tipul pensiilor, ca parte din remunerația variabilă, un membru al personalului nu trebuie să se pensioneze sau să părăsească AFIA acordându-i-se astfel de beneficii, fără a se lua în considerare situația economică a FIA pe care AFIA le administrează sau riscurile asumate de membrul personalului pe termen lung.
84. În vederea alinierii acestui tip specific de beneficii de tipul pensiilor la situația economică a FIA pe care AFIA le administrează, beneficiile discreționare de tipul pensiilor, în cazurile în care este posibil din punct de vedere legal conform legislației aplicabile privind pensiile, vor fi plătite sub formă de *instrumente*.
85. În contextul pensionării, beneficiile discreționare de tipul pensiilor acordate membrului personalului trebuie să facă obiectul unei *perioade de reținere* de cinci ani.

86. Dacă un membru al personalului părăsește AFIA înainte de pensionare, beneficiile discreționare de tipul pensiilor nu trebuie să fie acordate înainte de expirarea unei perioade de cinci ani și trebuie să se bazeze pe evaluarea performanței și ajustarea ex-post la riscuri înainte de a fi plătite.

### **XI.III. Plăți compensatorii**

87. Măsurile privind pachetele de plăți compensatorii la plecare pentru membrii personalului care părăsesc AFIA și care generează plăți substanțiale fără nicio ajustare la performanță și riscuri încalcă principiul din anexa II, alineatul (1) litera (k) din DAFIA. Orice astfel de plăți trebuie să fie corelate cu performanța realizată în timp și concepute în așa fel încât să nu se recompenseze eșecul. Acest lucru nu trebuie să împiedice plățile de reziliere în situații precum rezilierea înainte de termen a contractului din cauza modificărilor strategiei AFIA sau a FIA pe care le administrează sau în situații precum fuziunile și/sau preluările.

88. AFIA trebuie să creeze un cadru în care să se stabilească și să se aprobe plățile compensatorii, în conformitate cu structurile de guvernanță generale ale AFIA privind încadrarea. Acest cadru trebuie să asigure că nu va fi recompensat eșecul.

89. AFIA trebuie să poată explica autorităților competente criteriile pe care le utilizează pentru a stabili valoarea plăților compensatorii. Amânarea plăților variabile neefectuate sau a planurilor de stimulente pe termen lung și reflectarea de acestea a planurilor de amânare inițiale reprezintă un exemplu de bune practici.

### **XI.IV. Acoperire personală**

90. Se poate considera că personalul s-a acoperit împotriva riscului de ajustare în sensul reducerii remunerației, dacă membrul personalului încheie un contract cu o terță parte care prevede ca terță parte să efectueze plăți direct sau indirect membrului personalului, corelate sau proporționale cu valorile cu care s-a redus remunerația variabilă a respectivului membru al personalului. Contractul poate, de exemplu, să aibă forma unui contract de opțiuni sau alte instrumente derivate sau a altui tip de contract care să asigure orice fel de acoperire împotriva riscurilor în ceea ce privește remunerația variabilă a membrului respectiv al personalului.

91. În scopul asigurării eficacității alinierii la riscuri, membrii personalului nu trebuie să încheie un contract de asigurări care să îi despăgubească în cazul unei ajustări în sensul reducerii remunerației. De regulă, însă, acesta nu ar interzice asigurările menite să acopere plățile personale, precum asigurările de sănătate și ratele ipotecare (cu condiția ca ipoteca să se refere la circumstanțe legate de sănătate care ar putea face ca membrul personalului să nu poată lucra într-o poziție similară), deși fiecare caz în parte trebuie să fie evaluat în funcție de particularitățile sale.

92. Cerința de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurări pentru a reduce efectele alinierii la riscuri incluse în măsurile de remunerare trebuie să se aplice remunerației variabile amânate și reținute. AFIA trebuie să mențină aranjamente eficiente pentru a se asigura că membrul personalului îndeplinește această cerință.

## **XII. Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri**

93. Cerințele specifice de aliniere la riscuri trebuie să fie aplicate de AFIA numai pachetelor de remunerație individuale ale *personalului identificat*, însă AFIA poate avea în vedere întotdeauna

aplicarea la nivelul AFIA (sau cel puțin o aplicare „mai largă decât cea strict necesară”) a tuturor sau a unora din cerințele specifice. Anexa II indică cerințele specifice în cazul cărora această aplicare voluntară la nivelul AFIA este în special recomandată.

## **XII.I. O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă**

94. Existența unei politici total flexibile privind remunerația variabilă presupune nu numai că remunerația variabilă trebuie să fie redusă în urma unei performanțe negative, ci și că aceasta poate ajunge la zero în anumite cazuri. În ceea ce privește aplicarea, aceasta înseamnă, de asemenea, că remunerația fixă trebuie să fie suficient de mare pentru remunerarea serviciilor profesionale furnizate, în funcție de nivelul studiilor, rangul ierarhic, nivelul de competență și abilitățile necesare, constrângerile și experiența profesională, domeniul de activitate respectiv și regiune. Nivelurile individuale ale remunerației fixe trebuie să fie determinate indirect de principiul de bază al alinierii la riscuri.

## **XII.II. Alinierea la riscuri a remunerației variabile**

### **XII.II.I Procedura de aliniere la riscuri**

95. În vederea limitării asumării unor riscuri excesive, remunerația variabilă trebuie să se bazeze pe performanță și să fie adaptată la riscuri. În acest scop, AFIA trebuie să se asigure că stimulentele de asumare a riscurilor sunt condiționate de stimulente de administrare a riscurilor. Sistemul de remunerare trebuie să corespundă proceselor de gestionare și guvernare eficace a riscurilor din cadrul AFIA.

#### **XII.II.I.I Procedura de evaluare a performanței și a riscurilor**

96. Crearea unui sistem de remunerare trebuie să înceapă prin definirea obiectivelor AFIA, ale unității, precum și a strategiei de personal și investiții a FIA implicate. Aceste obiective trebuie să decurgă din planul de acțiune al AFIA, dacă există, și trebuie să corespundă apetitului pentru risc al AFIA și strategiei de investiții a FIA implicate. Criteriile de performanță, care trebuie să fie utilizate pentru evaluarea realizării obiectivelor de către membrul personalului în cursul *perioadei de acumulare*, pot decurge direct din aceste obiective. Dreptul de a primi remunerație variabilă este câștigat („acordat”) la sfârșitul *perioadei de acumulare* sau în timpul *perioadei de acumulare*, care trebuie să fie de cel puțin un an, însă poate fi mai mare. În unele cazuri, se pot suprapune *perioade de acumulare* diferite. Dacă este concepută corespunzător, evaluarea performanței corelează remunerația cu realizarea strategiei de investiții a FIA în cauză și a planului de acțiune, dacă există, sau a obiectivelor AFIA. Dimpotrivă, criteriile de performanță concepute în mod necorespunzător pot reprezenta un stimulent pentru asumarea unor riscuri prea mari. La evaluarea performanței, trebuie să se ia în considerare numai rezultatele efective. Alinierea la riscuri în timpul evaluării performanței se poate realiza prin utilizarea unor criterii de performanță ajustate la riscuri sau prin ajustarea ulterioară la riscuri a evaluării performanței. Ajustarea la riscuri poate varia în funcție de activitatea membrului personalului și de linia de activitate a FIA implicat.

#### **XII.II.I.II Procedura de atribuire**

97. După *perioada de acumulare*, AFIA trebuie să utilizeze o procedură specifică de atribuire care să transpună evaluarea performanței în componenta reprezentând remunerația variabilă în cazul fiecărui membru al personalului. Aceasta trebuie să se aplice, de regulă, prin intermediul așa-numitelor „rezerve” de remunerație variabilă care sunt mai întâi stabilite și apoi alocate. Având în vedere că nu toate măsurile de performanță și riscuri sunt potrivite pentru a fi aplicate la nivelul AFIA, al unității

operaționale și membrului personalului, AFIA trebuie să identifice riscurile la fiecare nivel și să se asigure că o corectare a riscului reflectă în mod corespunzător dimensiunea și durata riscului la fiecare nivel. Această așa-numită „ajustare la riscuri ex-ante” trebuie să modifice remunerația din prisma unor posibile evoluții negative în viitor.

### **XII.II.I.III Procedura de plată**

98. În vederea alinierii plății efective a remunerației la ciclul de viață și politica de răscumpărare a FIA administrate de AFIA și riscurile de investiții ale acestora, remunerația variabilă trebuie să fie plătită parțial în avans (pe termen scurt) și parțial amânată (pe termen lung). Componenta pe termen scurt trebuie să fie plătită direct după atribuire, prin recompensarea personalului pentru performanța din *perioada de acumulare*. Componenta pe termen lung trebuie să fie plătită personalului în timpul și după *perioada de amânare*. Aceasta ar trebui să recompenseze personalul pentru durabilitatea performanței pe termen lung, care este rezultatul deciziilor luate în trecut. Înainte de a plăti partea amânată, trebuie efectuate o reevaluare a performanței și, dacă este necesar, o ajustare la riscuri în vederea alinierii remunerației variabile la riscurile și erorile din evaluările performanței și riscului care au apărut din momentul în care membrii personalului au primit componenta de remunerație variabilă. Această așa-numită ajustare la riscuri ex-post este întotdeauna necesară, deoarece în momentul în care este acordată remunerația, performanța ultimă nu poate fi evaluată cu certitudine.

### **XII.II.II Cerințe comune pentru procedura de aliniere la riscuri**

#### **XII.II.II.I Limite de timp**

99. La evaluarea riscului și performanței, AFIA trebuie să țină seama atât de riscurile actuale, cât și de cele viitoare asumate de membrul personalului, unitatea operațională, FIA în cauză sau AFIA în ansamblul său. În acest scop, AFIA trebuie să examineze care poate fi impactul activităților membrului personalului asupra FIA pe care le administrează și asupra succesului AFIA pe termen scurt și pe termen lung. Pentru a putea face acest lucru, AFIA trebuie să alinieze momentul evaluării riscului și performanței la ciclul de viață și politica de răscumpărare a FIA administrate de AFIA și la riscurile lor de investiții. Cerința ca un AFIA să evalueze performanța personalului său într-un cadru multianual corespunzător ciclului de viață al FIA administrate de AFIA implică *perioada de acumulare* și *perioada de plată* pentru remunerația pe termen scurt și pe termen lung, acoperind în total o perioadă corespunzătoare.
100. Echilibrul corespunzător între perioadele de acumulare și cele de plată depinde de tipul de FIA administrate de AFIA și de domeniul și de activitatea desfășurată de membrul personalului. Totuși, utilizarea unor *perioade de acumulare* multianuale este mai prudentă, dat fiind că evaluarea performanței poate lua în considerare cu certitudine mai multe riscuri care s-au concretizat de la începutul *perioadei de acumulare*.

#### **XII.II.II.II Niveluri de evaluare a riscurilor și a performanței**

101. Remunerația în funcție de performanță trebuie să includă parametri legați de riscurile și performanța FIA în cauză și ale unității operaționale a AFIA, pe lângă riscurile și performanța înregistrată de activitățile individuale. Astfel, valoarea remunerației variabile pentru care este eligibil un membru al personalului trebuie să fie stabilită pe baza performanței sale, a performanței liniei sale de activitate sau a FIA în cauză și performanței AFIA. Importanța relativă a fiecărui nivel al criteriilor de performanță trebuie să fie stabilită în avans și echilibrată în mod corespunzător, ținând seama de poziția și responsabilitățile membrului personalului.



102. Pentru un impact maxim asupra comportamentului personalului, variabilele utilizate pentru evaluarea riscului și performanței trebuie să fie corelate cât mai îndeaproape posibil cu nivelul deciziilor luate de membrul personalului în cazul căruia se realizează ajustarea la riscuri. Criteriile de performanță trebuie să includă obiective fezabile și măsuri asupra cărora membrul personalului are o influență directă. De exemplu, în cazul directorilor executivi, AFIA poate elabora politici de remunerare care să includă măsuri financiare bazate pe performanța tuturor FIA administrate de AFIA sau întregului AFIA sau pe performanța și riscurile unităților sau deciziile stabilite prin strategia directorului executiv. Dimpotrivă, variabilele pentru directorul unei unități operaționale s-ar baza în mod ideal pe performanța și riscul unității respective.

#### **XII.II.II.III Evaluări cantitative și calitative**

103. Procedura de aliniere la riscuri trebuie să utilizeze o combinație de abordări cantitative și calitative (de exemplu, evaluarea performanței și riscurilor, formarea rezervei și ajustarea la riscuri).

104. Evaluările cantitative pot prezenta anumite avantaje în temeni de transparență, dacă acestea sunt definite în prealabil. Acestea pot influența, prin urmare, în mod nemijlocit comportamentul personalului. Totuși, evaluările sau criteriile cantitative nu sunt suficiente pentru evaluarea tuturor riscurilor sau a întregii performanțe sau pentru ajustarea remunerației la riscuri. În scopul completării evaluării și ajustării riscurilor și performanței, AFIA trebuie să se bazeze și pe abordări calitative.

#### **XII.II.II.IV Evaluări bazate pe apreciere**

105. Ori de câte ori aprecierea este utilizată pentru evaluarea riscurilor și a performanței sau pentru ajustarea la riscuri, trebuie să existe:

- o politică scrisă clară care să prezinte în linii mari parametrii și principalele considerente pe care se va baza raționamentul;
- o documentație clară și completă a deciziei finale cu privire la evaluarea riscurilor și a performanței sau ajustarea la riscuri;
- implicarea unor specialiști în *funcții de control*;
- niveluri corespunzătoare ale aprobărilor obținute, de exemplu, ale *organului de conducere* sau *funcției de supraveghere* sau comitetului de remunerare și
- luarea în considerare a stimulentele personale ale administratorului care face raționamentul, de exemplu, prin utilizarea unor fișe de evaluare.

106. Atât în ceea ce privește evaluările cantitative, cât și cele calitative, AFIA trebuie să fie pregătit să prezinte și să reproducă orice elemente de raționament incluse în procedura utilizată de aliniere la riscuri. AFIA trebuie să furnizeze, de asemenea, informații detaliate autorității competente, dacă rezultatul final după aplicarea măsurilor bazate pe raționament este mult diferit de rezultatul inițial care a utilizat evaluări predefinite.

#### **XII.II.III Evaluarea riscurilor**

107. AFIA trebuie să ia în considerare toate riscurile, indiferent dacă acestea figurează sau nu în bilanț, făcând diferența între riscurile care afectează AFIA, FIA pe care le administrează, unitățile operaționale și persoane. Identificarea și cuantificarea riscurilor la nivelul FIA pot fi găsite în politica de administrare a riscurilor pe care AFIA trebuie să o elaboreze, să o pună în aplicare și să o mențină și care identifică toate riscurile relevante la care sunt sau pot fi expuse FIA pe care le administrează. AFIA trebuie să stabilească, de asemenea, dacă evaluările pe care le utilizează pentru ajustarea la riscuri includ riscurile „dificil de evaluat”, precum riscul la adresa reputației și riscul operațional.
108. Pentru a ține seama de toate riscurile importante, AFIA trebuie să utilizeze aceleași metode de evaluare a riscurilor ca cele utilizate în politica de administrare a riscurilor elaborată pentru FIA administrate de AFIA. În plus, AFIA trebuie să țină seama de (i) riscurile care decurg din administrarea adițională a OPCVM și din serviciile furnizate în conformitate cu articolul 6 alineatul (4) din DAFIA și (ii) posibilele riscuri de răspundere profesională pe care AFIA trebuie să le acopere fie din propriile fonduri suplimentare, fie din asigurarea de răspundere profesională, în temeiul articolului 9 alineatul (7) din DAFIA.
109. Dacă se ține seama de proporționalitate, calculele de administrare a riscurilor trebuie să fie transparente, iar AFIA trebuie să poată demonstra cum calculele de risc pot fi defalcate de FIA și corelate cu unitățile operaționale ale AFIA și diversele tipuri de poziții de risc din întreaga organizație. Calitatea metodelor și modelelor utilizate trebuie să influențeze măsura în care un AFIA trebuie să pună în aplicare o politică de remunerare variabilă mai sofisticată pe baza evaluărilor performanței.

## **XII.II.IV Evaluarea performanței**

### **XII.II.IV.I Evaluări calitative/cantitative**

110. AFIA trebuie să utilizeze atât criteriile cantitative (financiare), cât și calitative (nefinanciare) pentru evaluarea performanței individuale.
111. Combinația corespunzătoare de criterii cantitative și calitative depinde de sarcinile și responsabilitățile membrului personalului. În toate cazurile, criteriile cantitative și calitative și echilibrul dintre acestea trebuie să fie specificate și documentate clar pentru fiecare nivel și categorie de personal.
112. Evaluările cantitative trebuie să acopere o perioadă suficient de mare pentru a reflecta în mod adecvat riscul prezentat de acțiunile membrului personalului. Exemple de evaluări cantitative ale performanței utilizate în sectorul administrării activelor care respectă dispozițiile menționate mai sus sunt rata internă de rentabilitate (RIR), câștigul înainte de dobânzi, taxe, depreciere și amortizare (EBITDA), indicele de risc alfa, profitul absolut și relativ, indicele Sharpe și activele majorate.
113. Pe lângă evaluările cantitative ale performanței, plățile remunerației variabile trebuie să se bazeze, de asemenea, pe performanța personalului în raport cu măsurile calitative (nefinanciare). Printre exemple se numără atingerea obiectivelor strategice, satisfacția investitorilor, respectarea politicii de administrare a riscurilor, respectarea regulilor interne și externe, capacitatea de conducere, administrarea, munca în echipă, creativitatea, motivarea și cooperarea cu alte unități operaționale și cu *funcțiile de control*. Aceste criterii calitative stabilite se pot baza pe respectarea măsurilor de control al riscurilor, precum limitele și rezultatele auditurilor. Performanța nefinanciară negativă, în special comportamentul lipsit de etică sau neconform, trebuie să prevaleze în raport cu orice performanță financiară adecvată a unui membru al personalului și trebuie să determine reducerea remunerației variabile a membrului personalului.

## **XII.II.IV.II Evaluări relative/absolute și interne/externe**

114. Evaluările absolute ale performanței sunt evaluările stabilite de AFIA pe baza propriei strategii, care include profilul de risc și apetitul pentru risc al AFIA și al FIA pe care le administrează, astfel cum este elaborată la nivelurile operaționale interdependente. Aceste evaluări contribuie la reducerea la minimum a riscului de plată a unei remunerații care nu este justificată de performanța AFIA sau a FIA. Acestea tind, de asemenea, să genereze stimulente pe termen lung. Cu toate acestea, verificarea unor evaluări absolute ale performanței poate fi dificilă, în special în ceea ce îi privește pe noii angajați sau noile tipuri de activități financiare (cu riscuri dificil de evaluat) legate de administrarea FIA.
115. Evaluările relative ale performanței sunt evaluările care compară performanța cu cea a omologilor, fie a omologilor „interni” (din cadrul organizației), fie „externi” (AFIA similari). Evaluările relative ale performanței sunt mai ușor de stabilit, deoarece criteriul de referință este disponibil cu ușurință. Totuși, astfel de evaluări prezintă riscul ca remunerația variabilă să fie plătită oricum, fără a fi justificată de succesul pe termen lung al unității operaționale, al AFIA sau al FIA pe care le administrează. Într-o perioadă de performanțe financiare pozitive la nivel de sector, acest lucru poate conduce la „ridicarea ștachetei” și/sau la o „mentalitate de grup”, fiind oferite stimulente pentru asumarea unor riscuri excesive. Într-un ciclu economic de criză, în care majoritatea AFIA și FIA pot obține rezultate slabe, evaluările relative pot conduce totuși la rezultate pozitive (și, astfel, la o reducere insuficientă a remunerației variabile totale a AFIA), chiar dacă performanța absolută a scăzut în comparație cu perioadele anterioare.
116. Variabilele interne (de exemplu, profiturile) și externe (de exemplu, prețul acțiunilor) prezintă atât avantaje, cât și dezavantaje, care trebuie să fie echilibrate cu atenție. Evaluările interne ale performanței pot conduce la implicarea mai mare a membrilor personalului, dacă aceștia pot influența rezultatul prin comportamentul propriu. Acest lucru este valabil în special atunci când evaluările performanței sunt stabilite la nivelul unității operaționale (mai degrabă decât la nivelul AFIA). În plus, este mai ușor să se introducă anumite caracteristici de ajustare la riscuri în cazul evaluărilor interne, deoarece legătura cu tehnicile interne de administrare a riscurilor este mai ușor disponibilă. Pe de altă parte, aceste măsuri pot fi manipulate și pot genera rezultate denaturate pe termen scurt. Evaluările externe ale performanței nu sunt expuse în aceeași măsură pericolului manipulării, deși se pot face totuși încercări de creștere artificială a prețului acțiunilor (probabil relevante numai pentru directorii executivi).

### **XII.III. Procedura de atribuire**

#### **XII.III.I Stabilirea și alocarea rezervelor**

117. AFIA trebuie să adopte o politică documentată privind procedura de atribuire și trebuie să se asigure că evidențele stabilirii rezervei generale a remunerației variabile sunt păstrate.

#### **XII.III.II Ajustarea la riscuri în procedura de atribuire**

118. La stabilirea rezervelor de remunerație sau a plăților individuale, AFIA trebuie să ia în considerare gama completă a riscurilor (neprevăzute) prezente și posibile, asociate activităților întreprinse. Evaluările performanței de care se face uz la stabilirea rezervei remunerației pot să nu reflecte în totalitate sau în mod adecvat riscurile asumate și, din acest motiv, trebuie să se efectueze ajustări ex-ante pentru a se asigura că remunerația variabilă este aliniată în totalitate la riscurile asumate. AFIA trebuie să stabilească dacă criteriile utilizate de ajustare la riscuri țin seama de riscurile grave sau de condițiile de criză. ,

119. AFIA trebuie să stabilească până la cel nivel pot ajusta la riscuri calculele remunerației variabile din punct de vedere cantitativ – dacă la nivelul unității operaționale sau la un nivel inferior, de exemplu la nivelul biroului de tranzacționare, dacă este cazul, sau chiar la nivel individual. AFIA trebuie să stabilească nivelul de detaliu potrivit fiecărui nivel.

#### **XII.III.II.I Ajustarea la riscuri cantitativă ex ante**

120. Pentru a dispune de un plan de remunerare solid și eficace, AFIA trebuie să utilizeze o serie de evaluări cantitative diferite pentru procedura lor de ajustare la riscuri. De regulă, aceste evaluări trebuie să se bazeze pe un cadru de bază de ajustare la riscuri.

121. La evaluarea profitabilității AFIA și a unităților sale operaționale, precum și a FIA pe care le administrează, evaluarea trebuie să se bazeze pe venitul net care include toate costurile directe și indirecte aferente activității. AFIA nu trebuie să excludă costurile informatice, costurile de cercetare, onorariile avocaților, costurile de marketing și costurile activităților externalizate. AFIA trebuie să se asigure că rezervele de remunerație nu sunt ajustate retroactiv pentru a îndeplini cererile de remunerare.

122. Ajustările la riscuri cantitative ex-ante, efectuate de AFIA trebuie să se bazeze în principal pe evaluările existente din cadrul AFIA, utilizate în general în alte scopuri de administrare a riscurilor. Prin urmare, limitările și posibilele probleme aferente acestor evaluări trebuie să fie, de asemenea, relevante pentru procedura de remunerare. Ajustările la riscuri utilizate trebuie să ia în considerare experiența dobândită în administrarea acestor riscuri în alte contexte și trebuie să fie dezbătute ca orice altă componentă a procedurii de administrare a riscurilor.

#### **XII.III.II.II Evaluări calitative pentru ajustarea la riscuri ex-ante**

123. Elementele calitative de risc trebuie să fie luate în considerare de AFIA. Ajustările calitative ex-ante pot avea aloc la stabilirea rezervelor de remunerație la nivelul AFIA în ansamblu și al unității operaționale sau la stabilirea sau alocarea remunerației individuale. Ajustările la riscuri calitative ex-ante sunt comune la nivelul rezervei și la nivel individual, spre deosebire de ajustările cantitative care tind să fie respectate în majoritatea cazurilor numai la nivelul rezervei.

124. AFIA efectuează ajustări calitative la riscuri la alocarea/stabilirea remunerației individuale prin evaluări care pot include în mod expres considerente legate de risc și control, precum încălcări ale conformității, încălcări ale limitei riscurilor și întreruperi ale controlului intern (de exemplu, pe baza rezultatelor auditului intern).

### **XII.IV. Procedura de plată**

#### **XII.IV.I Remunerația neamânată și amânată**

125. Deși remunerația este aliniată prin ajustări la riscuri ex-ante, din cauza nesiguranței, trebuie să fie instituite ajustări la riscuri ex-post în vederea menținerii alinierii depline a stimulentei. Acest lucru se poate realiza numai dacă o parte din remunerație este amânată.

126. Un grafic al amânărilor este definit de componente diferite: (a) orizontul de timp al amânării, (b) procentul remunerației variabile amânate, (c) viteza cu care este acordată remunerația amânată (*punct de acordare*), (d) intervalul de timp de la acumulare până la plata primei sume amânate și (e)

forma pe care o ia remunerația variabilă amânată. AFIA își pot diferenția graficele de amânare prin modificarea acestor cinci componente. O aplicare mai strictă decât este necesar a uneia dintre componente poate influența supravegherea altei componente. În orice caz, modul în care AFIA combină aceste componente trebuie să conducă la un grafic de amânare semnificativ, în care stimulentele de aliniere la riscurile pe termen lung să fie clare.

#### **XII.IV.I.I Orizontul de timp și acordarea**

127. *Perioada de amânare* începe întotdeauna în momentul plății acelei părți din remunerația variabilă care reprezintă avansul și poate fi corelată fie cu o remunerație variabilă în numerar, fie cu o remunerație variabilă în *instrumente*. Se încheie în momentul în care se acordă ultima remunerație variabilă. *Perioada minimă de amânare* este între trei și cinci ani, exceptând cazul în care AFIA poate demonstra că ciclul de viață al FIA în cauză este mai scurt; aceasta înseamnă că, dacă ciclul de viață al FIA implicat este, de exemplu, un an, *perioada minimă de amânare* poate fi de un an. AFIA trebuie să stabilească *perioada de amânare* care trebuie să fie calculată pe baza ciclului de viață și a politicii de răscumpărare a FIA în cauză și în funcție de impactul posibil al personalului asupra profilului de risc al FIA. *Perioada de amânare* efectivă trebuie să fie adaptată în continuare la responsabilitățile și sarcinile îndeplinite de personal și la fluctuațiile anticipate ale valorii activelor FIA, care vor implica în multe cazuri limite de timp mai mari. AFIA trebuie să aibă în vedere *perioade de amânare* mai mari, cel puțin pentru membrii *organului de conducere*.

#### **XII.IV.I.II Punctul de acordare**

128. Acordarea (sau plata) proporțională înseamnă că pentru o *perioadă de amânare* de exemplu de trei ani, o treime din remunerația amânată este acordată la sfârșitul fiecăruia din cei trei ani  $n+1$ ,  $n+2$  și  $n+3$ , unde „ $n$ ” este momentul în care este evaluată performanța pentru a se stabili remunerația variabilă. Anexa III conține o schemă care ilustrează un exemplu de repartizare proporțională a unui plan de amânare în care 60% din remunerația variabilă este amânată (prima schemă).

129. În orice caz, acordarea nu trebuie să aibă loc mai des de o dată pe an (de exemplu, nu la intervale de șase luni).

#### **XII.IV.I.III Procentul care urmează să fie amânat**

130. Procentul remunerației variabile care trebuie să fie amânat variază între 40 și 60%, în funcție de impactul membrului personalului (sau al categoriei de personal) asupra profilului de risc al FIA administrate de AFIA și responsabilităților și sarcinilor îndeplinite și în funcție de valoarea remunerației variabile. Dacă AFIA decid să stabilească procentul amânat printr-o cascadă de sume absolute (mai degrabă decât procente din remunerația variabilă totală – de exemplu, o parte între 0 și 100: 100% avans, o parte între 100 și 200: 50% avans și restul amânat, partea peste 200: 25% avans și restul amânat...), pe o bază ponderată medie, aceste AFIA trebuie să respecte pragul de 40-60%.

#### **XII.IV.I.IV Intervalul de timp între sfârșitul acumulării și acordarea sumei amânate**

131. Pentru a se asigura o evaluare corespunzătoare a rezultatului performanței și, ca atare, pentru a se efectua o ajustare la riscuri ex-post adecvată, prima parte amânată nu trebuie să fie plătită prea repede după *perioada de acumulare*. Pentru ca amânarea să fie cu adevărat eficace în ceea ce privește stimulentele pentru personal, prima sumă nu trebuie să fie acordată mai devreme de 12 luni de la acumulare.

## XII.IV.II Numerar sau instrumente

### XII.IV.II.I Tipuri de instrumente

132. Personalul trebuie să fie remunerat exclusiv prin utilizarea de *instrumente*, dacă acest lucru nu determină o lipsă de aliniere sau încurajează asumarea de riscuri într-o măsură care nu corespunde profilurilor de risc, normelor sau instrumentelor de constituire ale FIA relevante. Lipsa de aliniere a intereselor poate apărea în legătură cu *personalul identificat* care nu este implicat direct în administrarea portofoliului. Recompensarea respectivelor persoane cu instrumente ale FIA poate reprezenta un conflict de interese în raport cu datoria acestora de a-și îndeplini independent funcțiile în legătură cu respectivele FIA.
133. În cazul AFIA care administrează mai multe FIA, pentru a alinia interesele *personalului identificat* cu cele ale FIA respective, atunci când este posibil conform organizării AFIA și structurii juridice a FIA administrate, *personalul identificat* trebuie să primească *instrumente* asociate în principal acelei (acelor) FIA în legătură cu care își desfășoară activitățile, cu condiția să nu se creeze o concentrare excesivă în deținerea *instrumentelor* – care să faciliteze o asumare excesivă a riscurilor de către *personalul identificat*. De exemplu, dacă un membru al personalului unui AFIA care administrează trei FIA (x, y și z) își desfășoară activitățile numai pentru FIA x, în principiu, respectivul membru al personalului trebuie să primească *instrumente* asociate în principal cu FIA x; cu toate acestea, dacă aplicarea unui astfel de principiu conduce la o situație în care *personalul identificat* are un interes prea mare în FIA pentru care își desfășoară activitățile, AFIA trebuie să ia în considerare extinderea gamei de *instrumente* plătite, în vederea împiedicării unei asumări excesive a riscurilor de către *personalul identificat* în raport cu FIA respectiv(e).
134. Disponibilitatea *instrumentelor* depinde de structura juridică a FIA în cauză și de normele sau instrumentele lor de constituire. În cazul FIA care au forma juridică a unui fond corporativ, acțiunile sau instrumentele legate de acțiuni trebuie să poată alinia interesele acționarilor și personalului. Instrumentele legate de acțiuni sunt cele a căror valoare se bazează pe aprecierea valorii de piață a pachetului de acțiuni și care au prețul acțiunilor ca punct de referință, de exemplu, drepturi de apreciere pachet, tipuri de acțiuni sintetice.
135. În cazul FIA care sunt fonduri comune, *instrumentele* trebuie să conștie în unități ale FIA în cauză sau participații echivalente la capitalurile proprii; în cazul multora dintre aceste FIA, instrumentele legate de acțiuni nu reprezintă o opțiune din cauza formei lor juridice. Chiar și în cazul fondurilor corporative necotate, poate fi dificil să se stabilească un preț al acțiunilor care să reprezinte valoarea activelor nete ale FIA între două calculări ale valorii activelor nete (cel puțin anuale). În aceste cazuri, pot fi utilizate instrumente alternative, care reflectă valoarea FIA și au același efect ca cel avut în vedere de instrumentele legate de acțiuni.
136. Nu trebuie să fie plătite nici dividende, nici dobândă pentru *instrumente* înainte de acordare.

### XII.IV.II.II Politica de reținere

137. AFIA trebuie să stabilească o politică de reținere în ceea ce privește politica de remunerare. AFIA trebuie să poată explica modul în care politica de reținere se raportează la alte evaluări ale alinierii la riscuri, în contextul politicii de remunerare în ansamblul său, și trebuie să explice dacă și cum diferențiază între *instrumentele* plătite în avans și *instrumentele* amânate.

138. *Perioadele de reținere*, reprezentând elementul cel mai important al politicii de reținere, trebuie să fie corelate cu acordarea *instrumentelor*. *Perioada de reținere* este independentă de *perioada de amânare*. Aceasta înseamnă că, în vederea satisfacerii cerinței unei *perioade de amânare* minime de trei – cinci ani (dacă este cazul), *perioada de reținere* nu are nicio importanță. *Perioada de reținere* poate dura o perioadă mai scurtă sau mai lungă decât *perioada de amânare* aplicată *instrumentelor* care nu sunt plătite în avans.
139. În cazul *instrumentelor* plătite în avans, *perioadele de reținere* reprezintă singurul mecanism disponibil pentru a sublinia diferența dintre numerarul plătit în avans și *instrumentele* atribuite în avans, în vederea alinierii stimulentele la interesele pe termen lung ale AFIA și FIA pe care le administrează și investitorilor acestor FIA.
140. În cazul *instrumentelor* amânate, *perioadele de reținere* apar după fiecare parte acordată (schema a doua din anexa III ilustrează aceste concepte). Autoritățile competente pot stabili dacă *perioadele de reținere* propuse de AFIA sunt suficiente și adecvate.
141. *Perioada de reținere* minimă trebuie să fie suficientă pentru alinierea stimulentele la interesele pe termen mai lung ale AFIA, ale FIA pe care le administrează și ale investitorilor. Diversi factori pot sugera că această perioadă poate fi mai lungă sau mai scurtă. *Perioadele de reținere* mai lungi trebuie să fie aplicate personalului cu cel mai puternic impact asupra profilului de risc al AFIA și FIA pe care le administrează.
142. Este posibil ca o *perioadă de reținere* să dureze o perioadă mai scurtă decât perioada de amânare aplicată *instrumentelor* neplătite în avans. Cu toate acestea, ca un exemplu de proporționalitate, în cazul personalului lor de nivel superior, AFIA complexe și de dimensiuni mari trebuie să aibă în vedere utilizarea unei *perioade de reținere* pentru *instrumentele* plătite în avans mai mari decât *perioada de amânare* pentru instrumentele amânate.
143. *Instrumentele* trebuie să fie evaluate la data atribuirii acestor instrumente (la sfârșitul *perioadei de acumulare*). Această valoare reprezintă baza pentru stabilirea numărului inițial de *instrumente* și pentru ajustările ex-post ulterioare ale numărului de *instrumente*.
144. Plata în avans a instrumentelor, chiar și la o *perioadă de reținere* minimă de pildă de trei ani, nu este echivalentă cu *instrumentele* amânate. *Instrumentele* amânate sunt supuse unei ajustări la riscuri ex-post din cauza testării retroactive a performanței subiacente, conducând eventual la o reducere a numărului de *instrumente* care vor fi plătite în final (schema a doua din anexa III).

#### **XII.IV.II.III Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp**

145. Cerința de la alineatul (1) litera (m) din anexa II la DAFIA de aplicare a minimum 50% (dacă este cazul) atât în ceea ce privește partea din componenta de remunerație variabilă amânată, cât și partea din componenta de remunerație variabilă neamânată înseamnă că pragul minim de 50% pentru instrumente trebuie să fie aplicat în mod egal în ceea ce privește partea neamânată și partea amânată; cu alte cuvinte, AFIA trebuie să aplice același raport ales între *instrumente* și numerar în ceea ce privește remunerația variabilă totală atât în ceea ce privește partea de avans cât și cea amânată.

Exemple:

- **Bune practici:** Pentru o anumită categorie a *personalului identificat*, un AFIA stabilește un raport de 50 de *instrumente*/50 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 60% (adică 40% este remunerație variabilă neamânată). Aceasta rezultă într-o plată în avans cu *instrumente* de 20 (adică 50% din 40) și 20 în numerar. Partea amânată constă în 30 în *instrumente* și 30 în numerar.
- **Bune practici:** Pentru o anumită categorie a *personalului identificat*, un AFIA stabilește un raport de 70 de *instrumente*/30 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 40% (adică 60% este remunerație variabilă neamânată). Aceasta rezultă într-o plată în avans cu *instrumente* de 42 (adică 70% din 60) și 18 în numerar. Partea amânată constă în 28 în *instrumente* și 12 în numerar.
- **Practici neadecvate:** Dacă pentru o anumită categorie a *personalului identificat*, un AFIA ar stabili un raport de 50 de *instrumente*/50 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 40%, AFIA nu poate decide să plătească 50 în numerar în avans și 10 în *instrumente*, ceea ce rezultă într-o plată amânată de 40 în *instrumente*.
- **Practici neadecvate:** Dacă pentru o anumită categorie a *personalului identificat*, un AFIA ar stabili un raport de 70 de *instrumente*/30 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 50%, AFIA nu poate decide să plătească 50 în avans în *instrumente* și 0 în numerar, rezultând într-o plată amânată de 20 în *instrumente* și 30 în numerar.

146. Schema a doua din anexa III prezintă un exemplu al acestei distribuții egale de *instrumente* în raport cu părțile neamânate și amânate de remunerație.

147. În sensul cerinței de a plăti cel puțin 50% din remunerația variabilă în *instrumente*, exceptând cazul în care administrarea FIA reprezintă mai puțin de 50% din portofoliul total administrat de AFIA, pragul de 50% trebuie să se bazeze pe valoarea activelor nete ale FIA.

### **XII.IV.III Includerea ex-post a riscului la adresa remunerației variabile**

#### **XII.IV.III.I Ajustări explicite la riscuri ex-post**

148. O „ajustare la riscuri ex-post” presupune că, odată ce componenta remunerației variabile inițiale a fost atribuită membrului personalului și o parte din avans a fost deja plătită, AFIA este încă capabilă să ajusteze, printr-o reducere, remunerația variabilă pe măsura trecerii timpului și a materializării acțiunilor membrului personalului.

149. O ajustare la riscuri ex-post reprezintă un mecanism de aliniere la riscuri explicită prin care AFIA însuși ajustează remunerația membrului personalului prin intermediul mecanismului *malus* sau *mecanismului de recuperare* (de exemplu, prin reducerea remunerației în numerar sau prin atribuirea unui număr mai mic de *instrumente*). Ajustarea la riscuri ex-post trebuie să se facă întotdeauna pe baza performanței; tehnicile care se bazează, de pildă, pe valoarea dividendelor sau evoluția prețului acțiunilor nu sunt suficiente deoarece legătura cu performanța unui membru al personalului nu este suficient de directă. Prin urmare, ajustările la riscuri ex-post sunt deseori denumite și „ajustări la performanță” deoarece reprezintă un răspuns la rezultate efective în ceea ce privește riscurile ale acțiunilor membrului personalului. Evaluările performanței realizate în această etapă trebuie să permită AFIA să efectueze o analiză (similară testării retroactive) care să stabilească dacă ajustarea la



riscuri ex-ante efectuată a fost corectă. AFIA trebuie să se asigure că există o legătură între evaluarea inițială a performanței și testarea retroactivă. Astfel, măsura în care este necesară ajustarea la riscuri ex-post depinde de calitatea (acuratețea) ajustării la riscuri ex-ante.

150. Efectul mecanismelor *malus* nu trebuie să fie exagerat prin plata către membrul personalului a unei dobânzi artificiale mari (peste rata pieței) pentru părțile amânate de numerar. Mecanismele *malus* funcționează prin modificarea punctului de acordare și nu pot funcționa după încheierea *perioadei de amânare*. În plus, *mecanismul de recuperare* poate reprezenta o metodă de realizare a ajustării la riscuri ex-post în cazul remunerației variabile.
151. AFIA poate utiliza criterii specifice prin care să aplice mecanisme *malus* (atât în ceea ce privește partea în numerar, cât și partea de instrumente din remunerația amânată) și mecanisme de recuperare. Aceste criterii trebuie, de exemplu, să includă:
- a. dovezi de comportament necorespunzător sau erori serioase din partea membrului personalului (de exemplu, încălcarea codului de conduită și altor reguli interne, în special în ceea ce privește riscurile);
  - b. dacă FIA și/sau AFIA și/sau unitatea operațională suferă ulterior de reducerea semnificativă a performanței sale financiare (trebuie să fie utilizați indicatori specifici);
  - c. dacă FIA și/sau AFIA și/sau unitatea operațională în cadrul căreia lucrează membrul personalului prezintă lacune semnificative în ceea ce privește administrarea riscurilor;
  - d. schimbări importante în situația financiară de ansamblu a AFIA.
152. Un *mecanism de recuperare* trebuie de regulă să funcționeze în cazul de fraudă dovedită sau informații false. AFIA trebuie să includă clauzele de recuperare pe lângă aceste cazuri, de exemplu, în ceea ce privește remunerația primită cu încălcarea DAFIA și/sau a acestor ghiduri.
153. Ajustarea la riscuri ex-post se poate baza atât pe evaluări cantitative, cât și pe raționamentul informat.
154. Pentru a avea cel mai mare impact asupra stimulentei personalului, variabilele trebuie să evalueze rezultatele cât de aproape posibil de nivelul deciziilor luate de membrul personalului care face obiectul ajustării explicite ex-post. De exemplu, variabilele privind-i pe directorii executivi ar trebui probabil să se refere la rezultatele AFIA în ansamblul său, sau la rezultatele unităților sau deciziilor stabilite prin strategia directorilor executivi. Dimpotrivă, variabilele cu privire la directorul unei unități operaționale ar trebui să reflecte în mod ideal rezultatele respectivei unități.

#### **XII.IV.III.II Ajustări implicite**

155. Dacă remunerația variabilă ia forma *instrumentelor*, plata finală a membrului personalului va depinde în parte de prețurile de piață, din cauza fluctuațiilor de pe parcursul *perioadei de amânare* sau *reținere*. Această ajustare implicită a remunerației nu are legătură cu nicio decizie explicită a AFIA, ci este inerentă formei utilizate pentru plată. În niciun caz evoluția valorii activelor nete ale FIA sau, în cazul FIA cotate, evoluția prețului acțiunilor nu trebuie să fie considerată suficientă ca formă de ajustare la riscuri ex-post. Trebuie să existe întotdeauna o formă de ajustare la riscuri explicită, la inițiativa AFIA. În special în cazul personalului fără funcții de conducere, nu poate exista o conexiune directă între deciziile acestora și valoarea FIA.

156. O *perioadă de reținere* nu poate fi niciodată suficientă prin sine pentru proiectarea unei ajustări la riscuri ex-post în cazul instrumentelor și nu trebuie să reprezinte un substitut pentru o *perioadă de amânare* mai lungă.

#### **XII.IV.III.III Posibilitatea unor revizuri în sus**

157. Prețul de piață al *instrumentelor* poate crește, deci implicit acestea fac obiectul unor fluctuații valorice în ambele direcții.

158. Ajustarea la riscuri ex-post (atât în cazul numerarului, cât și al *instrumentelor*) nu trebuie în niciun caz să conducă la o creștere a părții amânate.

#### **XII.V. Conformitatea anumitor structuri de remunerare cu cerințele de aliniere la riscuri a remunerației variabile, procedurii de atribuire și de plată**

159. Deși este necesar să se acorde atenție tuturor circumstanțelor relevante de la caz la caz, orientările din secțiunile XII.II (Alinierea la riscuri a remunerației variabile), XII.III (Procedura de atribuire) și XII.IV (Procedura de plată) pot fi respectate dacă:

- a) un AFIA trebuie să returneze mai întâi întreg capitalul cu care au contribuit investitorii FIA pe care îl administrează și valoarea profiturilor la o rată minimă a profitului convenită anterior (dacă este cazul) investitorilor FIA, înainte ca *personalul identificat* al AFIA să poată primi o compensație variabilă pentru administrarea respectivului FIA; și
- b) compensația primită de *personalul identificat* al AFIA este supusă mecanismelor de recuperare până la lichidarea respectivului FIA.

### **XIII. Orientări referitoare la divulgare**

#### **XIII.I. Divulgarea externă**

##### **XIII.I.I Cerințe specifice și generale referitoare la divulgare**

160. AFIA trebuie să ia în considerare divulgarea suplimentară de informații referitoare la remunerare prevăzută la punctul (8) din *Recomandare*, în măsura în care cea din urmă poate fi, de asemenea, relevantă pentru acestea. AFIA trebuie să aibă flexibilitatea necesară pentru a prezenta informațiile menționate în *Recomandare*, prin intermediul unei declarații independente referitoare la politica de remunerare, o divulgare periodică în raportul anual sau orice altă formă. În toate cazurile, însă, AFIA trebuie să se asigure că divulgarea este clară și ușor de înțeles și accesibilă.

161. Fără a aduce atingere confidențialității și legislației aplicabile referitoare la protecția datelor, AFIA trebuie să prezinte informații detaliate cu privire la politicile și practicile lor de remunerare în ceea ce îi privește pe membrii personalului ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al FIA pe care le administrează AFIA. AFIA trebuie să furnizeze, de asemenea, informații generale despre caracteristicile de bază ale politicilor și practicilor lor de remunerare la nivelul AFIA.

162. Divulgarea prevăzută în *Recomandare* referitoare la remunerare se poate face în mod proporțional, iar principiul proporționalității remunerației de ansamblu se va aplica tipului și cantității de informații

dezvăluite. Se așteaptă ca AFIA/FIA de dimensiuni mici sau lipsite de complexitate să furnizeze niște informații calitative și informații cantitative de bază, dacă este cazul. În practică, acest lucru poate însemna că nu se așteaptă ca astfel de AFIA/FIA să furnizeze toate informațiile conform alineatului (8) din *Recomandare*. AFIA trebuie să dezvăluie modul în care au aplicat proporționalitatea.

163. Divulgarea trebuie să fie publicată cel puțin anual și imediat ce este fezabil după ce informațiile devin disponibile.
164. Divulgarea în conformitate cu prezenta secțiune nu va aduce atingere obligațiilor de prezentare în raport cu potențialii investitori în temeiul articolului 23 din DAFIA.

### **XIII.I.II      Politici și practici**

165. Raportul de prezentare a informațiilor trebuie să prezinte procedura de luare a deciziilor utilizată pentru a stabili politica de remunerare pentru persoanele cărora li se aplică. Aceasta poate include procedura de guvernăță referitoare la elaborarea politicii de remunerare și trebuie să includă informații despre organisme (incluzând componența și mandatul acestora), precum comitetul de remunerare sau consultanții externi, care au jucat un rol important în elaborarea politicii de remunerare. AFIA trebuie să prezinte în linii mari rolul tuturor părților interesate implicate în stabilirea politicii de remunerare. În plus, prezentarea trebuie să includă o descriere a domeniului de aplicare regional al politicii de remunerare, tipurile de personal considerat drept persoane care își asumă riscuri și criteriile utilizate pentru stabilirea acestui personal.
166. Raportul trebuie să includă informații despre modul în care sunt corelate plata și performanța. Printre aceste informații trebuie să se numere o descriere a principalilor indicatori de performanță utilizați: AFIA, linii de activitate de frunte și pentru persoane (adică fișe scor). AFIA trebuie să prezinte informații referitoare la proiectarea și structura procedurilor de remunerare, precum caracteristicile principale și obiectivele politicii de remunerare și modul în care AFIA se asigură că membrii personalului cu *funcții de control* sunt remunerați independent de activitățile pe care le monitorizează. Raportul trebuie să includă de asemenea o descriere a diverselor forme de remunerație variabilă utilizate (adică, numerar, acțiuni, opțiuni, alte instrumente de capital și scheme de stimulente pe termen lung) și trebuie să includă motivele utilizării acestor diverse forme și alocării acestora unor categorii diferite de personal. În plus, raportul trebuie să includă o discuție a parametrilor utilizați pentru alocarea remunerației amânate și neamânate pentru diverse categorii de personal.
167. Rapoartele de prezentare de informații trebuie să descrie modul în care AFIA ține seama de riscurile prezente și viitoare la care sunt expuse la punerea în aplicare a metodologiilor de remunerare și care sunt aceste riscuri. De asemenea, AFIA trebuie să descrie măsurile utilizate pentru a se ține seama de aceste riscuri și modalitățile în care aceste măsuri afectează remunerația. În plus, AFIA trebuie să prezinte modalitățile prin care încearcă să ajusteze remunerația pentru a ține seama de performanța pe termen lung – ca în politica AFIA referitoare la amânare, acordare și ajustare la performanță.
168. Criteriile (financiare) cantitative, precum și criteriile (nefinanciare) calitative utilizate de AFIA pentru evaluarea performanței individuale relevante pentru stabilirea politicilor și practicilor de remunerare și care sunt descrise în Secțiunea XII.II.IV.I (Evaluări calitative/cantitative) trebuie de asemenea să fie prezentate în rapoartele de divulgare.

169. Divulgarea trebuie să fie realizată și însușită de *organul de conducere* care are ultimul cuvânt în ceea ce privește deciziile de remunerare.

### **XIII.II.    Prezentare internă de informații**

170. Politica de remunerare a unui AFIA trebuie să fie accesibilă tuturor membrilor personalului AFIA în cauză. AFIA trebuie să se asigure că informațiile referitoare la politica de remunerare prezentată la nivel intern furnizează cel puțin detalii care sunt prezentate extern. Prin urmare, conform dimensiunii, organizării interne și naturii, sferei și complexității activităților AFIA, informațiile furnizate membrilor personalului pot conține unele dintre elementele enumerate în secțiunea III (Divulgarea) din *Recomandare*. Membrii personalului trebuie să cunoască în avans criteriile care vor fi utilizate pentru stabilirea remunerației lor. Procedura de evaluare trebuie să fie documentată în mod corespunzător și trebuie să fie transparentă pentru membrul personalului implicat. Aspectele cantitative confidențiale ale remunerației membrilor personalului nu trebuie să facă obiectul prezentării interne de informații.

## Anexa I Tabel de corespondență Recomandare/DAFIA

	<b>Recomandare</b>	<b>DAFIA</b>
1.	Secțiunea II, punctul 3.1.	Anexa II, alineatul (1) litera (a)
2.	Secțiunea II, punctul 3.2. și 6.1.	Anexa II, alineatul (1) litera (b)
3.	Secțiunea II, punctul 6.2.	Anexa II, alineatul (1) litera (c)
4.	Secțiunea II, punctul 6.5.	Anexa II, alineatul (1) litera (d)
5.	Secțiunea II, punctul 6.6.	Anexa II, alineatul (1) litera (e)
6.	Secțiunea II, punctul 5.1. și 5.4.	Anexa II, alineatul (1) litera (g)
7.	Secțiunea II, punctul 5.2.	Anexa II, alineatul (1) litera (h)
8.	Secțiunea II, punctul 4.1. și 4.2.	Anexa II, alineatul (1) litera (j)
9.	Secțiunea II, punctul 4.5.	Anexa II, alineatul (1) litera (k)
10.	Secțiunea II, punctul 5.3.	Anexa II, alineatul (1) litera (l)
11.	Secțiunea II, punctul 4.4.	Anexa II, alineatul (1) litera (m)
12.	Secțiunea II, punctul 4.3.	Anexa II, alineatul (1) litera (n)
13.	Secțiunea II, punctul 6.4.	Anexa II, alineatul (3)

## Anexa II Prezentarea principiilor de remunerare incluse în DAFIA

Cerințele DAFIA - anexa II		Punctele din prezentul ghid referitoare la cerința respectivă	Domeniu de aplicare	Posibilă inaplicabilitate a cerinței bazate pe proporționalitate
Alin. (1) lit. (a)	Politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv ale FIA pe care le administrează;	78 – 81	Numai <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA, iar AFIA, dacă este necesar, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i>	Nu
Alin. (1) lit. (b)	Politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele AFIA și ale FIA pe care le administrează, precum și cu interesele investitorilor FIA, și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;	78 – 81 38 – 51	Punctele 78 – 81 → Numai <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA, iar AFIA, dacă este necesar, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința <i>numai la</i>	Nu

			<i>nivelul personalului identificat</i>  Punctele 38 - 51 → obligatoriu la nivelul întregului AFIA	
Alin. (1) lit. (c)	Organul de conducere al AFIA, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;	38 – 51	Obligatoriu la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (d)	Aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;	48 – 51	Obligatoriu la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (e)	Membrii personalului care dețin funcții de control sunt compensați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;	70 – 76	Obligatoriu la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (f)	Remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de comitetul de remunerare;	70 – 76	Obligatoriu la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (g)	atunci când remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză sau ale FIA respectiv și	101 – 106 110 – 113	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului	Nu

	rezultatele globale ale AFIA, iar la evaluarea performanțelor individuale se ține seama de criterii atât financiare, cât și nefinanciare;		AFIA	
Alin. (1) lit. (h)	Evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat ciclului de viață al FIA administrat de AFIA pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen mai lung și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politica de răscumpărare a FIA administrate și riscurile de investiții ale acestora;	99 – 100 127 – 131	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă aplicarea voluntară la nivelul întregului AFIA este întotdeauna posibilă	Nu
Alin. (1) lit. (i)	Remunerația variabilă garantată este excepțională, intervine numai în contextul angajării de personal nou și este limitată la primul an;	Niciunul	Obligativ la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (j)	Între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației;	94	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (k)	Plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;	87 – 89	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA, iar AFIA, dacă este necesar	Nu



			trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i>	
Alin. (1) lit. (l)	Măsurarea performanței utilizată în calculul componentelor variabile ale remunerației sau al ansamblului de componente variabile ale remunerației cuprinde un mecanism cuprinzător de adaptare care să includă toate tipurile pertinente de riscuri prezente sau viitoare;	107 – 109 117 – 124	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (1) lit. (m)	În funcție de structura juridică a FIA și de regulile sale sau actul său constitutiv, un procent semnificativ, care este de cel puțin 50 % din orice remunerație variabilă, constă în unități sau acțiuni ale FIA în cauză ori în drepturi de proprietate echivalente ori în instrumente legate de acțiuni ori în instrumente echivalente, altele decât numerarul, cu excepția cazului în care administrarea FIA reprezintă mai puțin de 50 % din portofoliul total administrat de AFIA, minimul de 50 % neaplicându-se în acest caz.  Instrumentele menționate la prezenta literă fac obiectul unei politici adecvate de reținere menite să armonizeze stimulentele cu interesele AFIA, ale FIA administrat și ale investitorilor unor astfel de FIA. Statele membre sau autoritățile competente ale acestora pot limita tipurile acestor instrumente sau modul în care acestea sunt concepute	132 – 147	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă aplicarea la nivelul întregului AFIA este întotdeauna posibilă	Da

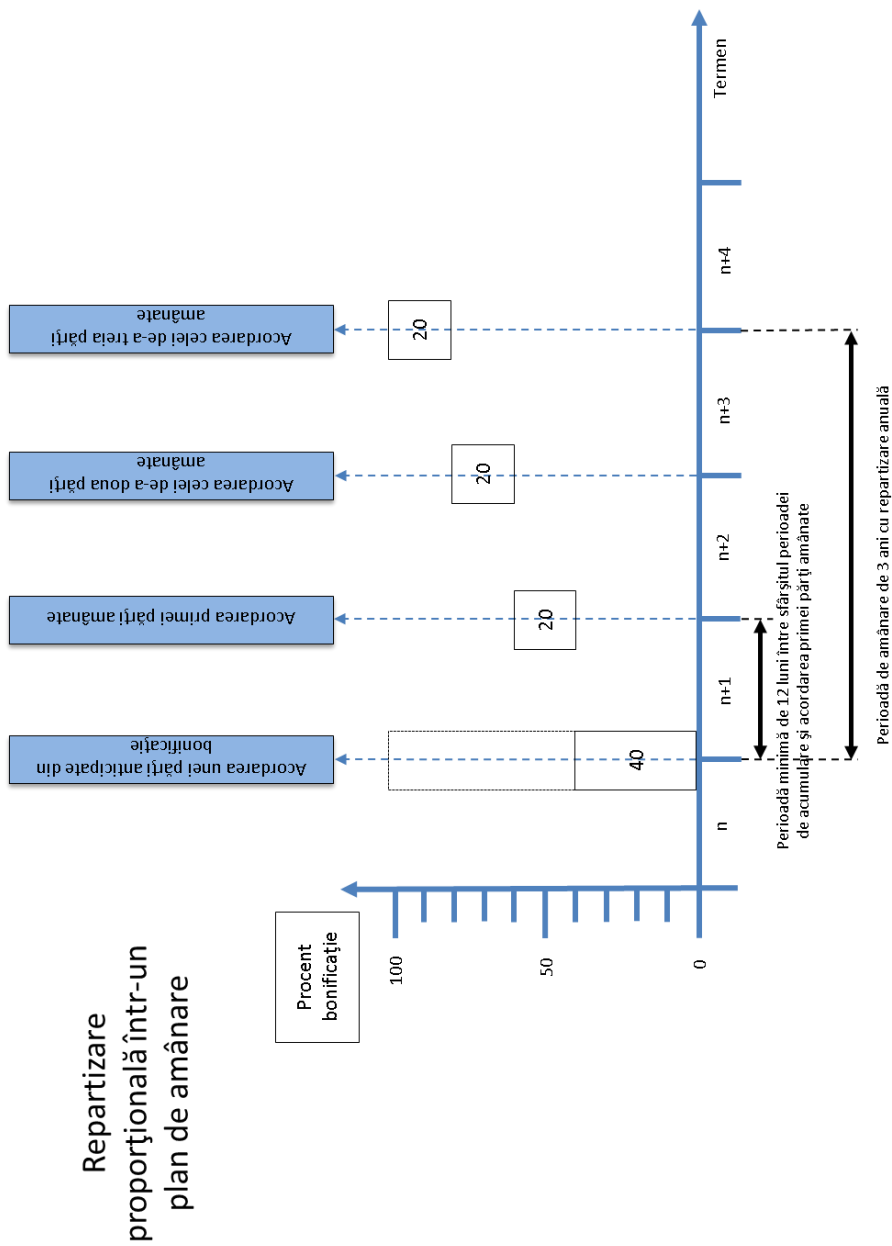
	sau pot interzice anumite instrumente, după caz. Acest principiu se aplică atât procentului din componenta variabilă a remunerației care este amânat în conformitate cu litera (n), cât și procentului din componenta variabilă a remunerației care nu este amânat;			
Alin. (1) lit. (n)	<p>Un procentaj substanțial, în orice caz de cel puțin 40 % din componenta variabilă a remunerației, se amână pe o perioadă corespunzătoare din punctul de vedere al ciclului de viață și al politicii de răscumpărare a FIA vizat și este aliniat corect naturii riscurilor asumate de FIA vizat.</p> <p>Perioada menționată la prezenta literă este de cel puțin trei până la cinci ani cu excepția cazului în care ciclul de viață al FIA vizat este mai scurt; remunerația datorată în cadrul unor măsuri de amânare nu se acordă mai repede decât pe bază proporțională; în cazul unei componente variabile a remunerației cu o valoare deosebit de ridicată, se amână plata a cel puțin 60 % din sumă;</p>	125 – 131	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă aplicarea voluntară la nivelul întregului AFIA este întotdeauna posibilă	Da
Alin. (1) lit. (o)	<p>Remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a AFIA în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale, a FIA și a persoanei în cauză.</p> <p>Remunerația variabilă totală este, în general, redusă în mod semnificativ în cazul în care se înregistrează o performanță slabă sau negativă a AFIA sau a FIA vizat, ținându-se seama atât de remunerațiile curente, cât și de</p>	34 – 36 117 – 124 148 – 158	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă aplicarea la nivelul întregului AFIA este întotdeauna posibilă	Da

	reducerile privind plata sumelor câștigate anterior, inclusiv prin aplicarea principiului "malus" sau prin mecanisme de recuperare;			
Alin. (1) lit. (p)	<p>Politica de pensii este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale AFIA și ale FIA administrat.</p> <p>În cazul în care angajatul părăsește AFIA înainte de a se pensiona, plățile discreționare pentru pensie sunt reținute de AFIA timp de cinci ani sub forma unor instrumente precum cele definite la litera (m). În cazul în care un angajat ajunge la vârsta de pensionare, plățile discreționare pentru pensie sunt plătite angajatului în cauză sub forma unor instrumente precum cele definite la litera (m), reținute timp de cinci ani;</p>	78 – 86	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA iar AFIA, dacă este necesar, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i> .	Nu
Alin. (1) lit. (q)	Personalului i se solicită să se angajeze să nu utilizeze strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare;	90 – 92	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregului AFIA, iar AFIA, dacă li se solicită, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalul identificat</i>	Nu
Alin. (1) lit.	Remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea	15 – 18	Obligatoriu la nivelul întregului	Nu

(r)	respectării cerințelor din prezenta directivă.		AFIA	
Alin. (2)	Principiile stabilite la punctul 1 se aplică oricărui tip de remunerație plătit de AFIA, oricărei sume plătite direct de FIA, inclusiv comisioanelor de performanță, sau oricărei cesiuni de unități sau de acțiuni ale FIA, pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc sau asupra profilului de risc al FIA pe care le administrează, inclusiv persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și orice angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile.	10 – 22	Obligativ la nivelul întregului AFIA	Nu
Alin. (3)	AFIA importante din punctul de vedere al dimensiunii lor sau al dimensiunii FIA pe care le administrează, al organizării și naturii lor interne, al sferei și complexității activităților lor instituie un comitet de remunerare. Comitetul de remunerare se constituie într-un mod care să îi permită să exercite o analiză competentă și independentă a politicilor și practicilor de remunerare și a stimulentei create în vederea administrării riscurilor.  Comitetul de remunerare răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații asupra riscurilor și asupra administrării riscurilor AFIA	52 – 64	Obligativ la nivelul întregului AFIA	Da

	<p>sau ale FIA în cauză și care trebuie luate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere. Comitetul de remunerare este prezidat de un membru al organului de conducere care nu deține funcții executive în cadrul AFIA respectiv. Membrii comitetului de remunerare sunt membri ai organului de conducere care nu dețin funcții executive în cadrul AFIA respectiv.</p>			
--	--	--	--	--

## Anexa III Prezentare schematică a unora din mecanismele de amânare



# Acumulare/amânare/reținere

