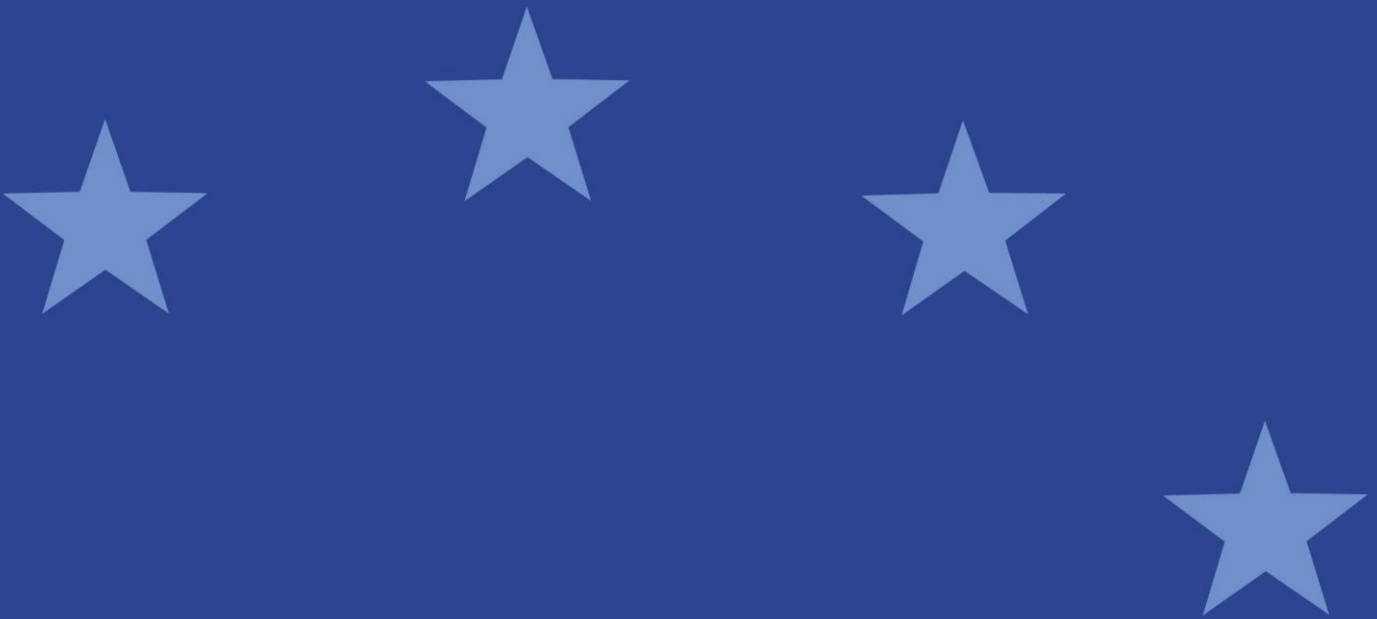




European Securities and
Markets Authority

Ghid

**Ghid privind politicile solide de remunerare în conformitate cu
Directiva OPCVM**



Cuprins

1	Domeniu de aplicare	3
2	Definiții	4
4	Conformitate și obligații de raportare	6
4.1	Statutul ghidului.....	6
4.2	Cerințe de raportare	6
5	Orientări privind tipul de remunerație vizat de prezentul ghid	7
6	Orientări privind identificarea categoriilor de personal vizate de prezentul ghid	9
7	Orientări privind proporționalitatea	10
7.1	Proporționalitatea în general	10
7.2	Proporționalitatea în legătură cu diversele caracteristici ale societăților de administrare.....	11
7.3	Proporționalitatea cu privire la diversele categorii de personal	12
8	Orientări privind apartenența societăților de administrare la un grup	13
9	Orientări privind aplicarea diferitelor reguli sectoriale	13
9.1	Orientări generale	13
9.2	Orientări specifice privind servicii auxiliare	14
10	Orientări privind situația financiară a societății de administrare	15
11	Orientări privind reglementarea remunerației	15
11.1	Organul de conducere.....	15
11.1.1	Elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare.....	15
11.1.2	Remunerarea membrilor organului de conducere și funcției de supraveghere	16
11.1.3	Implicarea acționarilor	17
11.1.4	Examinarea politicii de remunerare și a punerii în aplicare a acesteia.....	17
11.2	Comitetul de remunerare.....	18
11.2.1	Instituirea unui comitet de remunerare	18
11.2.2	Componența comitetului de remunerare.....	19
11.2.3	Rolul comitetului de remunerare.....	20
11.2.4	Proces și linii de raportare ale comitetului de remunerare	21
11.3	Funcțiile de control	21
11.3.1	Rolurile funcțiilor de control	21
11.3.2	Remunerarea funcțiilor de control.....	22
12	Orientări privind cerințele generale de aliniere la riscuri	23

12.1	Politica de remunerare generală, incluzând politica de pensii.....	23
12.2	Beneficii discreționare de tipul pensiilor.....	24
12.3	Plățile compensatorii.....	24
12.4	Acoperire personală.....	25
13	Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri.....	25
13.1	O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă.....	26
13.2	Alinierea la riscuri a remunerației variabile.....	26
13.2.1	Procedura de aliniere la riscuri.....	26
13.2.2	Cerințe comune pentru procedura de aliniere la riscuri.....	27
13.2.3	Evaluarea riscurilor.....	29
13.2.4	Evaluarea performanței.....	30
13.3	Procedura de atribuire.....	31
13.3.1	Stabilirea și alocarea rezervelor.....	31
13.3.2	Ajustarea la riscuri în procedura de atribuire.....	32
13.4	Procedura de plată.....	33
13.4.1	Remunerația neamânată și amânată.....	33
13.4.2	Numerar sau instrumente.....	34
13.4.3	Includerea ex-post a riscului la adresa remunerației variabile.....	38
14	Orientări referitoare la divulgare.....	40
14.1	Divulgarea externă.....	40
14.1.1	Cerințe specifice și generale referitoare la divulgare.....	40
14.1.2	Politica și practicile.....	40
14.2	Prezentare internă de informații.....	42

1 Domeniu de aplicare

Cui i se aplică?

1. Prezentul ghid se aplică societăților de administrare prevăzute la articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva OPCVM și autorităților competente. Acesta se aplică și societăților de investiții care nu au desemnat o societate de administrare autorizată conform Directivei OPCVM.¹
2. OPCVM care au desemnat o societate de administrare autorizată conform Directivei OPCVM nu intră sub incidența principiilor de remunerare stabilite în Directiva OPCVM, nici sub incidența prezentului ghid. Cu toate acestea, principiile de remunerare prezentate în *Recomandare* sunt relevante pentru OPCVM respective în măsura în care intră sub incidența definiției „întreprinderii financiare” prevăzute la punctul 2.1 din *Recomandare*. Anexa I la prezentul ghid conține un tabel de corespondență care evidențiază principiile din *Recomandare* reflectate în Directiva OPCVM.

Ce se aplică?

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

Când se aplică?

4. Prezentul ghid se aplică de la 1 ianuarie 2017.
5. Fără a aduce atingere aplicării Directivei 2014/91/UE până la 18 martie 2016, orientările referitoare la regulile privind remunerația variabilă, care sunt prezentate în secțiunea 12 (Orientări privind cerințele generale de aliniere la riscuri) și secțiunea 13 (Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri) din prezentul ghid, trebuie să se aplice în primul rând pentru calcularea plăților aferente noilor remunerații variabile acordate *personalului identificat* pentru prima perioadă de prestație integrală după 1 ianuarie 2017. De exemplu, o societate de administrare a cărei perioadă contabilă se încheie la 31 decembrie ar trebui să aplice orientările referitoare la regulile privind remunerația variabilă, care sunt enunțate în prezentul ghid, pentru calcularea plăților aferente perioadei contabile a anului 2017.

¹ Principiile de remunerare de la articolul 14a și 14b din Directiva OPCVM se aplică *mutatis mutandis* acestor societăți de investiții în temeiul dispozițiilor articolului 30 din Directiva OPCVM.

2 Definiții

Cu excepția unor dispoziții contrare, termenii utilizați în Directiva 2009/65/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 iulie 2009 de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) au același înțeles în prezentul ghid. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

Recomandare Recomandarea 2009/384/CE a Comisiei din 30 aprilie 2009 privind politicile de remunerare în sectorul serviciilor financiare.²

comisioane de performanță de un comision variabil asociat cu „performanța OPCVM”.

„Performanța OPCVM” include aprecierea de capital și orice venituri asociate cu activele OPCVM (de exemplu, dividende). Aceasta poate fi evaluată prin raportare la o „performanță” vizată.

Un comision de performanță poate fi bazat pe elemente precum o cotă din aportul de capital sau aprecierea de capital a valorii activelor nete ale OPCVM sau orice procent al valorii activelor nete ale OPCVM comparativ cu un indice corespunzător al titlurilor de valoare sau o altă formă de cuantificare a performanței investițiilor.

Comisiunile de performanță reprezintă plăți aferente performanței, care sunt efectuate direct de societatea de administrare sau de OPCVM însuși în beneficiul *personalului identificat*.

personal identificat categoriile de personal, inclusiv cadrele superioare de conducere, persoanele care își asumă riscurile, *cele cu funcții de control* și orice angajat care 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, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății de administrare sau asupra profilurilor de risc ale OPCVM pe care le administrează și categoriile de personal aparținând entităților (entităților) cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a investițiilor de către OPCVM, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilurilor de risc ale OPCVM pe care le administrează societatea de administrare.

funcții de control personalul (în afara cadrelor superioare de conducere) responsabil cu administrarea riscurilor, conformitate, audit intern și funcții similare în cadrul unui societăți de administrare (de exemplu, directorul financiar, în măsura în care acesta este responsabil cu întocmirea situațiilor

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

		financiare).
<i>categorie 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>		titluri de participare sau acțiuni ale OPCVM administrate de societatea de administrare, interese în drepturi de proprietate echivalente (inclusiv instrumente legate de titluri de participare, pentru OPCVM care emit doar titluri de participare), în funcție de structura juridică a OPCVM-ului în cauză și de regulile sale privind fondurile sau de documentele sale constitutive, ori instrumente legate de acțiuni ori instrumente echivalente, altele decât numerarul, cu stimulente la fel de eficace ca oricare dintre instrumentele menționate în prezenta definiție.
<i>malus</i>		măsură care permite societății de administrare să împiedice acordarea remunerației amânate, în întregime sau parțial, în funcție de rezultatele în ceea ce privește riscurile sau performanțele societății de administrare în ansamblu, unității operaționale, OPCVM și, dacă este posibil, ale membrului personalului. Malus este o formă de ajustare ex-post la riscuri.
<i>mecanism recuperare</i>	de	acord contractual prin care membrul personalului convine să returneze o parte din remunerație societății de administrare 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 supraveghere</i>		persoanele sau organismul (organismele) relevante responsabile cu supravegherea cadrelor superioare de conducere ale societății de administrare și cu evaluarea și examinarea periodică a adecvării și eficacității procesului de administrare a riscurilor și a politicilor, măsurilor și procedurilor instituite în vederea respectării obligațiilor în temeiul Directivei OPCVM. În cazul acelor societăți de administrare 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 membrii organului de conducere.
<i>perioadă de reținere</i>		perioada în care remunerația variabilă care a fost deja acordată și plătită sub formă de instrumente nu poate fi vândută.

<i>perioadă acumulare</i>	<i>de</i>	perioada în care performanța membrului personalului este evaluată și măsurată în scopul stabilirii remunerației acestuia sau acesteia.
<i>perioadă amânare</i>	<i>de</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 clauzelor de <i>recuperare</i> .

3 Scop

6. Scopul prezentului ghid este de a asigura aplicarea comună, uniformă și consecventă a dispozițiilor privind remunerația de la articolele 14a și 14b din Directiva OPCVM.

4 Conformitate și obligații de raportare

4.1 Statutul ghidului

7. Prezentul document cuprinde orientări emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul ESMA. 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.
8. 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.

4.2 Cerințe de raportare

9. În termen de două luni de la data publicării de către ESMA, autoritățile competente cărora le este adresat prezentul ghid trebuie să notifice ESMA dacă respectă sau intenționează să respecte ghidul, precizând motivele în cazul nerespectării. În absența unui răspuns până la acest termen, se va considera că autoritățile competente nu se conformează. Un model pentru notificări este disponibil pe site-ul ESMA.
10. Societățile de administrare nu au obligația de a raporta la ESMA dacă respectă prezentele orientări.

5 Orientări privind tipul de remunerație vizat de prezentul ghid

11. Exclusiv în sensul ghidului și articolului 14b din Directiva OPCVM, remunerația constă din una sau mai multe dintre următoarele:

- (i) toate formele de plăți sau indemnizații plătite de societatea de administrare,
- (ii) orice sumă achitată de către OPCVM-ul însuși, inclusiv orice parte din *comisioanele de performanță* care sunt plătite direct sau indirect în beneficiul *personalului identificat*, sau
- (iii) orice transfer de titluri de participare sau acțiuni ale OPCVM,

în schimbul serviciilor profesionale prestate de *personalul identificat* al societății de administrare.

Ori de câte ori se efectuează plăți, exceptând rambursările de costuri și cheltuieli, direct de OPCVM către societatea de administrare, în favoarea categoriilor relevante de personal al societății de administrare, sau direct de către OPCVM către categoriile relevante de personal ale societății de administrare, pentru serviciile profesionale prestate, care ar putea altfel conduce la evitarea respectării normelor de remunerare aplicabile, acestea trebuie să fie considerate remunerație în sensul orientărilor și articolului 14 litera (b) din Directiva OPCVM.

12. 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) 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 societății de administrare, 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 Directiva OPCVM.

13. 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.

14. Societățile de administrare 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 Directivei OPCVM și ale prezentului ghid. Organul de conducere al fiecărui societăți de administrare 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 Directivei OPCVM [exceptând situațiile în care aceste companii sunt supuse unor cerințe de reglementare referitoare la remunerare care sunt la fel de eficiente ca și cele aplicabile în prezentul ghid, conform dispozițiilor de la alineatul (16)]; utilizarea unor agenți delegați sau a altor persoane care nu sunt considerate „angajați” din punct de vedere juridic; tranzacții între societățile de administrare 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 și indemnizații nemonetare importante acordate cu titlu de mecanisme de stimulare în legătură cu performanța.

15. 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 unei societăți de administrare nu intră sub 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.
16. La delegarea unor funcții de administrare a investițiilor (inclusiv gestionarea riscurilor) conform articolului 13 din Directiva OPCVM, unde regulile referitoare la remunerare ar fi de altfel evitate, societățile de administrare trebuie să se asigure că:
 - a) entitățile cărora le-au fost delegate activitățile de administrare a investițiilor sunt supuse 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 investițiilor, 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 investițiilor în numele societății de administrare.
17. În sensul literei (a) de la punctul anterior, se poate considera că o entitate este supusă unor cerințe de reglementare privind remunerația care sunt efective în aceeași măsură ca și cele aplicabile conform prezentului ghid, inter alia, în cazul în care se îndeplinesc următoarele condiții:
 - i) entitatea cu care se încheie un acord de delegare este supusă regulilor referitoare la remunerare din Directiva 2013/36/UE (Directiva privind cerințele de capital IV) sau Directiva 2011/61/UE (DAFIA) și
 - ii) personalul entității, care este *personal identificat* în sensul prezentului ghid, intră sub incidența Directivei privind cerințele de capital IV sau a regulilor DAFIA.

6 Orientări privind identificarea categoriilor de personal vizate de prezentul ghid

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

19. Următoarele categorii de personal, exceptând cazul în care se demonstrează că nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății de administrare sau asupra unui OPCVM pe care îl administrează, trebuie să fie considerate personal identificat:

- Membrii executivi și neexecutivi ai organului de conducere al societății de administrare, în funcție de structura juridică locală a societății de administrare, precum administratorii, directorul executiv și partenerii executivi și neexecutivi.
- Conducerea superioară
- Funcțiile de control
- Personalul responsabil cu conducerea departamentului de administrare a investițiilor, 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 societății de administrare sau asupra unui OPCVM pe care îl administrează, inclusiv persoanele care pot încheia contracte/poziții și lua decizii care afectează în mod semnificativ pozițiile de risc ale societății de administrare sau ale unui OPCVM 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 unei societăți de administrare sau asupra unui OPCVM pe care îl administrează, societățile de administrare trebuie să definească ce anume înseamnă semnificativ în contextul societăților de administrare proprii și OPCVM pe care le administrează. Criteriile pe care le pot utiliza societățile de administrare 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 societății de administrare și/sau bilanțului contabil și/sau performanței OPCVM pe care le administrează.

Trebuie să se efectueze o analiză a funcțiilor și responsabilităților aferente locurilor de muncă în societatea de administrare, în vederea unei evaluări corespunzătoare a rolurilor care pot afecta în mod considerabil profilul de risc al

societății de administrare sau al OPCVM 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 societății de administrare sau al OPCVM 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 societății de administrare sau OPCVM, 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 marcator de la prezentul punct, personalul cu funcție de conducere în administrare trebuie să fie inclus ca *personal identificat*.

20. În plus, dacă acești membri ai personalului au un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății de administrare sau al OPCVM 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 societății de administrare sau al OPCVM 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 societății de administrare sau al OPCVM pe care le administrează. Același lucru poate să nu fie valabil în cazul altor societăți de administrare.
21. Exemplele menționate la punctele 19 și 20 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.

7 Orientări privind proporționalitatea

7.1 Proporționalitatea în general

22. 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, societățile de administrare trebuie să se conformeze în modul și măsura corespunzătoare dimensiunii, organizării lor interne și naturii, sferei și complexității activităților lor. Astfel, articolul 14b din Directiva OPCVM și recomandarea prevăd că dispozițiile trebuie să funcționeze în așa fel încât să permită unei societăți de administrare să adopte o abordare proporțională în ceea ce privește respectarea principiului de remunerare.

23. Nu toate societățile de administrare trebuie să țină seama de cerințele de remunerare în același mod și în aceeași măsură. Proportionalitatea trebuie să fie bidirecțională: unele societăți de administrare vor fi nevoite să aplice politici sau practici mai complexe în îndeplinirea cerințelor; alte societăți de administrare pot îndeplini cerințele OPCVM într-un mod mai simplu sau cu eforturi mai mici.
24. În principal, este responsabilitatea societății de administrare 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 societățile de administrare pun efectiv în aplicare principiul proporționalității, ținând seama de realizarea obiectivelor de reglementare și de necesitatea menținerii unor condiții de concurență echitabile între diversele societăți de administrare și jurisdicții.

7.2 Proportionalitatea în legătură cu diversele caracteristici ale societăților de administrare

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

- a) Dimensiunea: criteriul dimensiunii se poate referi la valoarea capitalului societății de administrare și la valoarea activelor OPCVM administrate (inclusiv orice active obținute prin utilizarea efectului de levier) de către societatea de administrare; pasivele sau expunerea la riscuri a societății de administrare și a OPCVM pe care le administrează, precum și numărul de membri ai personalului, filiale sau sucursale ale unei societăți de administrare. Dimensiunea unui societăți de administrare și a OPCVM pe care le administrează nu trebuie să fie avute în vedere separat, atunci când se aplică principiul proporționalității. O societate de administrare poate fi considerată „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. O societate de administrare trebuie să respecte cu strictețe principiile de remunerare, dacă grupul total de OPCVM 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 societăților de administrare, indiferent de dimensiunea sau importanța lor sistemică.

- b) Organizare internă: aceasta se poate referi la structura juridică a societății de administrare sau a OPCVM pe care le administrează, complexitatea structurii de guvernare internă a societății de administrare, cotarea pe piețele reglementate a societății de administrare sau a OPCVM pe care le administrează.

Acest criteriu trebuie să fie evaluat ținând seama de întreaga organizare a societății de administrare, inclusiv toate OPCVM pe care le administrează, ceea ce înseamnă, de exemplu, că cotarea unui OPCVM nu trebuie să fie în sine suficientă pentru a se considera că societatea de administrare 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 [doar administrarea portofoliilor colective ale OPCVM sau, de asemenea, serviciile suplimentare enumerate la articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM];
- tipul de politici și strategii de investiții ale OPCVM pe care le administrează societatea de administrare;
- caracterul național sau transfrontalier al activităților profesionale (societatea de administrare administrând și/sau comercializând OPCVM în una sau mai multe jurisdicții UE sau non-UE) și
- administrarea adițională a FIA.

26. 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 societății de administrare poate fi desfășurată la scară redusă, însă poate încă include profiluri de risc complexe din cauza naturii activităților sale sau a complexității OPCVM administrate.

7.3 Proportionalitatea cu privire la diversele categorii de personal

27. În cadrul unui societăți de administrare, proportionalitatea 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 societății de administrare;
- dimensiunea grupului de persoane care au numai la nivel colectiv un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății de administrare;
- 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;
- procentajul remunerației variabile în raport cu remunerația fixă.

8 Orientări privind apartenența societăților de administrare la un grup

28. Prezentele orientări se aplică în toate cazurile oricărei societăți de administrare. În special, nu trebuie să se facă nicio excepție în ceea ce privește aplicarea, în cazul oricărei societăți de administrare care este sucursală a unei instituții de credit, a principiilor de remunerare specifice sectorului, așa cum sunt prevăzute în Directiva OPCVM și prezentul ghid.
29. Ar putea fi posibil ca, într-un context de grup, normele prudențiale sectoriale neaplicabile în cazul OPCVM, care se aplică entităților din grup, să determine clasificarea anumitor membri ai personalului din cadrul societății de administrare a OPCVM, care face parte din grup, drept „personal identificat” în sensul respectivelor reguli de remunerare sectoriale.

9 Orientări privind aplicarea diferitelor reguli sectoriale

9.1 Orientări generale

30. Fără a aduce atingere orientărilor de la punctele 28 și 29 din prezentul ghid, în cazul în care unii angajați sau alte categorii de personal din societățile de administrare prestează servicii conform unor principii de remunerare sectoriale diferite, aceștia ar trebui să fie remunerați fie:
- a) în funcție de activitățile desfășurate sau pro rata, în măsura în care este posibil să se evidențieze o activitate individuală; fie
 - b) prin aplicarea principiilor de remunerare sectoriale care sunt considerate mai eficiente pentru obținerea rezultatelor de descurajare a acțiunilor neadecvate de asumare a riscurilor și de aliniere a interesului persoanelor în cauză la interesele investitorilor în fondurile sau alte portofolii pe care le administrează.
31. Abordarea de la punctul 30 litera (a) înseamnă că, spre exemplu, remunerația unei persoane care prestează servicii conform Directivei OPCVM și servicii conform Directivei privind cerințele de capital IV și/sau DAFIA ar trebui să fie stabilită cu aplicarea principiilor de remunerare din Directiva OPCVM, Directiva privind cerințele de capital IV și DAFIA pro rata pe baza unor criterii obiective precum timpul alocat fiecărui serviciu sau activele administrate în cadrul fiecărui serviciu.
32. Abordarea de la punctul 30 litera (b) înseamnă că, spre exemplu, în cazul în care remunerația unei persoane care prestează servicii pentru diverse entități (inclusiv societăți de administrare și/sau AFIA) care sunt sucursale ale unei societăți-mamă aflate

sub incidența Directivei privind cerințele de capital IV este stabilită, în mod voluntar, în conformitate cu toate principiile de remunerare din Directiva privind cerințele de capital IV pentru toate serviciile prestate de către persoana respectivă, aceasta trebuie să se considere că îndeplinește totodată cerințele referitoare la remunerare din Directiva OPCVM și DAFIA. Cu toate acestea, în cazul în care există cerințe specifice în Directiva privind cerințele de capital, precum cele care se referă la plata remunerației variabile în *instrumente*, care sunt contrare cerințelor din DAFIA sau Directiva OPCVM, remunerația persoanei în cauză nu trebuie în niciun caz să respecte legislația sectorială specifică relevantă care este contrară cerințelor Directivei privind cerințele de capital. Aceasta înseamnă că, spre exemplu, în cazul persoanelor care prestează servicii conform DAFIA sau Directivei OPCVM, remunerația variabilă ar trebui să fie întotdeauna plătită în *instrumentele* FIA sau *instrumentele* OPCVM [anexa II alineatul (1) litera (m) din DAFIA și articolul 14b litera (m) din Directiva OPCVM V].

33. Pentru a înlătura orice dubii, îndrumările de la punctele 30 - 32 de mai sus se aplică angajaților sau altor categorii de personal ale societăților de administrare (inclusiv, spre exemplu, persoanelor detașate de la întreprinderi mamă care sunt supuse unor reguli sectoriale diferite privind remunerarea, cum ar fi Directiva privind cerințele de capital IV). Ori de câte ori angajații sau alte categorii de personal ale altor entități realizează activități de administrare a investițiilor prin delegare conform articolului 13 din Directiva OPCVM, ar trebui să se aplice îndrumările de la punctele 16 și 17 de mai sus.
34. În cazul societăților de administrare care se implică în activitățile prevăzute în DAFIA (sub rezerva autorizării conform DAFIA), conformitatea cu principiile de remunerare sectoriale care se aplică la nivelul firmei - pe baza orientărilor sectoriale relevante emise conform DAFIA și Directivei OPCVM - ar trebui să fie suficiente pentru a se considera că se respectă fiecare dintre principiile de remunerare sectoriale la nivel individual. Spre exemplu, conformitatea cu cerința de la articolul 14b alineatul (1) litera (e) din Directiva OPCVM, care se aplică la nivelul companiei, ar trebui să reprezinte totodată îndeplinirea cerinței echivalente de la alineatul 1 litera (e) din anexa II din DAFIA în cazul societăților de administrare care se implică în activitățile prevăzute în DAFIA.

9.2 Orientări specifice privind servicii auxiliare

35. Pentru realizarea serviciilor auxiliare prevăzute la articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM sau la articolul 6 alineatul (4) din DAFIA, personalul unei societăți de administrare sau al unui AFIA ar trebui să se supună (i) regulilor referitoare la remunerare din Directiva OPCVM sau DAFIA, după caz, și (ii) regulilor specifice din MiFID, inclusiv Ghidul ESMA privind politicile și practicile de remunerare (MiFID) (ESMA/2013/606).

10 Orientări privind situația financiară a societății de administrare

36. În vederea asigurării respectării continue a cerințelor articolului 7 alineatul (1) din Directiva OPCVM, societățile de administrare trebuie să asigure menținerea unui echilibru prudentțial între situația financiară solidă și atribuirea, plata sau acordarea remunerației variabile.
37. Societatea de administrare 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.
38. Faptul că o societate de administrare este sau riscă să devină incapabilă 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 respectiv³. În locul atribuirii, plății remunerației variabile sau permiterii acordării acesteia, profitul net al societății de administrare pentru anul respectiv și posibil pentru anii următori va fi utilizat pentru consolidarea situației financiare a acesteia. Societatea de administrare 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 societății de administrare justifică astfel de acțiuni.

11 Orientări privind reglementarea remunerației

39. Cerințele generale de reglementare a remunerației trebuie să se aplice societății de administrare în ansamblu.

11.1 Organul de conducere

11.1.1 Elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare

40. Politica de remunerare a unei societăți de administrare trebuie să încurajeze alinierea riscurilor asumate de personalul acestuia cu cele ale OPCVM pe care le administrează, investitorii unor astfel de OPCVM și societatea de administrare însăși; 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.

³ A se vedea, de asemenea, secțiunea XII (Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri).

41. *Funcția de supraveghere* trebuie să fie responsabilă cu aprobarea și menținerea politicii de remunerare a societății de administrare și cu monitorizarea punerii în aplicare a acesteia. Politica de remunerare nu trebuie să fie controlată de niciun director executiv al *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.
42. În ceea ce privește elaborarea și monitorizarea politicilor de remunerare ale societății de administrare, *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 societății de administrare.
43. În final, *funcția de supraveghere* trebuie să asigure că politica de remunerare a unei societăți de administrare este conformă cu și promovează o administrare solidă și eficace a riscurilor. Politica de remunerare trebuie:
- să corespundă strategiei profesionale, obiectivelor, valorilor și intereselor societății de administrare;
 - să nu încurajeze asumarea unor riscuri excesive, comparativ cu politica de investiții a OPCVM pe care le administrează societatea de administrare și
 - să permită societății de administrare să alinieze interesele OPCVM și ale investitorilor acestora cu cele ale *personalului identificat* care administrează respectivele OPCVM și să realizeze și să mențină o situație financiară solidă.
44. *Funcția de supraveghere* trebuie să asigure că se ține seama de principiile și structurile de guvernanță corporativă generală ale societății de administrare, precum și de interacțiunile acestora cu sistemul de remunerare, atunci când se elaborează și se pun în aplicare politicile și practicile de remunerare ale unei societăți de administrare. *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.
- ### 11.1.2 Remunerarea membrilor organului de conducere și funcției de supraveghere
45. Remunerarea membrilor *organului de conducere* trebuie să corespundă prerogativelor, sarcinilor, competenței și responsabilităților lor.

46. Dacă este cazul, dată fiind mărimea societății de administrare, 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 societății de administrare.
47. În ceea ce privește societățile de administrare 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 societăților de administrare 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*.

11.1.3 Implicarea acționarilor

48. Aprobarea politicii de remunerare a unei societăți de administrare și a deciziilor referitoare la remunerarea membrilor *organului de conducere* se poate face la întrunirea acționarilor societății de administrare, în funcție de caracteristicile societății de administrare sau de normele naționale în jurisdicția în care își are sediul societatea de administrare respectivă. Votul acționarilor poate fi consultativ sau obligatoriu. În acest scop, acționarii trebuie să primească informații suficiente pentru a putea lua decizii informate.
49. *Funcția de supraveghere* rămâne responsabilă cu propunerile adresate adunării acționarilor societății de administrare, precum și cu punerea în aplicare efectivă și monitorizarea oricăror schimbări intervenite în politicile și practicile de remunerare.

11.1.4 Examinarea politicii de remunerare și a punerii în aplicare a acesteia

50. *Funcția de supraveghere* trebuie să se asigure că politica de remunerare a societății de administrare și punerea în aplicare a acesteia 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; dacă plățile separate ale remunerației sunt corespunzătoare și dacă profilul de risc, obiectivele pe termen lung și scopurile societății de administrare sunt reflectate în mod adecvat) și

- respectă reglementările, principiile și standardele naționale și internaționale.

51. *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 societății de administrare.
52. 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.
53. 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. Societățile de administrare 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 societății de administrare în îndeplinirea acestor sarcini, dacă este cazul. Conform principiului proporționalității, societățile de administrare de dimensiuni mai mici și mai puțin complexe pot decide să își externalizeze întreaga examinare. 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.

11.2 Comitetul de remunerare

11.2.1 Instituirea unui comitet de remunerare

54. Trebuie să se aibă în vedere instituirea unui comitet de remunerare ca bună practică, chiar și în cazul acelor societăți de administrare care nu sunt obligate să instituie un astfel de comitet în conformitate cu articolul 14b alineatul (4) din Directiva OPCVM.
55. Pentru a se stabili dacă trebuie să se instituie un comitet de remunerare, trebuie să se țină seama de factorii menționați în secțiunea 7 (Orientări privind proporționalitatea). Pentru a evalua dacă o societate de administrare este importantă sau nu, o societate de administrare trebuie să evalueze existența cumulată a tuturor celor trei factori (și anume, dimensiunea sa sau a OPCVM pe care le administrează, organizarea sa internă și natura, sfera și complexitatea activităților sale). O societate de administrare care este importantă 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.
56. 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 societatea de administrare este cotate sau nu;
 - care este structura juridică a societății de administrare;

- numărul de angajați ai societății de administrare;
- activele pe care le administrează societatea de administrare;
- dacă societatea de administrare este de asemenea un AFIA;
- furnizarea serviciilor menționate la articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM.

57. Dacă se iau în considerare principiile de mai sus și toate circumstanțele implicate, următoarele sunt exemple de societăți de administrare care nu trebuie în mod necesar să instituie un comitet de remunerare:

- societățile de administrare în cazul cărora valoarea portofoliilor OPCVM 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 FIA și furnizarea serviciilor menționate la articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM;
- societățile de administrare 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 societatea de administrare a regulilor prevăzute în prezentul ghid.

58. Trebuie să se înțeleagă de asemenea, așa cum s-a menționat mai sus, la punctul 54, că societățile de administrare care se numără printre exemplele descrise anterior pot decide să instituie un comitet de remunerare din proprie inițiativă, ca bună practică.

59. Societățile de administrare care nu se numără printre exemplele de mai sus nu vor fi obligate automat să instituie un comitet de remunerare. În acest scop, societățile de administrare care depășesc pragurile menționate la punctul 57 trebuie să fie considerate semnificative ca dimensiune sau dimensiune a OPCVM pe care le administrează; pentru a se stabili dacă acestea trebuie să instituie un comitet de remunerare, totuși, aceste OPCVM trebuie să aprecieze dacă sunt importante în termeni de organizare internă și natura, sfera și complexitatea activităților lor.

11.2.2 Componența comitetului de remunerare

60. 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.

61. Președintele comitetului de remunerare trebuie să fie un membru independent, fără funcții de conducere.

62. 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 societăților de administrare.

63. 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.

11.2.3 Rolul comitetului de remunerare

64. 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 societatea de administrare;
- să acorde asistență și consultanță *funcției de supraveghere* cu privire la elaborarea politicii de remunerare generale a societății de administrare;
- să aibă acces la consultanța internă și externă, independentă de consultanța asigurată de sau către cadrele superioare de conducere;
- să revizuiască 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 societății de administrare și OPCVM pe care le administrează și ale investitorilor unor astfel de OPCVM 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.

65. 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.

11.2.4 Proces și linii de raportare ale comitetului de remunerare

66. 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 societății de administrare;
- 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 societății de administrare cu privire la activitățile desfășurate.

11.3 Funcțiile de control

11.3.1 Rolurile funcțiilor de control

67. Societățile de administrare 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.
68. 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 societății de administrare, vizând promovarea unei administrări eficiente a riscurilor.
69. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să evalueze modul în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc al societății de administrare. 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.
70. Funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care structura remunerării afectează respectarea de către societatea de administrare a legislației, reglementărilor și politicilor interne.

71. Funcția de audit intern trebuie să realizeze periodic un audit independent al elaborării, punerii în aplicare și efectelor politicilor de remunerare ale societății de administrare.

11.3.2 Remunerarea funcțiilor de control

72. Nivelul remunerării personalului cu *funcții de control* trebuie să permită societății de administrare să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții.

73. 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 societății de administrare.

74. 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 societății de administrare, riscul conflictelor de interese crește și, ca atare, trebuie să fie abordat în mod corespunzător.

75. În ceea ce privește societățile de administrare 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.

76. În ceea ce privește societățile de administrare 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*.

77. 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.

78. *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.

12 Orientări privind cerințele generale de aliniere la riscuri

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

12.1 Politica de remunerare generală, incluzând politica de pensii

80. Strategia pe termen lung a societății de administrare 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 OPCVM 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 OPCVM pe care le administrează societatea de administrare și obiectivelor prevăzute în strategiile societății de administrare și ale OPCVM pe care le administrează, iar modificările care ar putea fi stabilite în legătură cu strategiile trebuie, de asemenea, să fie luate în considerare. Societățile de administrare 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 o societate de administrare de dimensiune mai mică sau mai puțin complexă trebuie să se asigure că depune toate eforturile posibile pentru a-și alinia politica de remunerare la propriile interese și la interesele OPCVM pe care le administrează și ale investitorilor acestora.

81. La elaborarea politicii lor de remunerare, societățile de administrare trebuie să acorde atenția cuvenită modului în care remunerația contribuie la evitarea asumării unor riscuri excesive, la eficiența societății de administrare și OPCVM pe care le administrează și la coerența politicii de remunerare în raport cu administrarea eficace a riscurilor.

82. 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 OPCVM pe care le administrează societatea de administrare 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.

83. 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 OPCVM pe care le administrează societatea de administrare. ținând seama de natura, sfera și complexitatea unei societăți de administrare, se poate apela la abordări alternative de corelare a elementelor de administrare a riscurilor cu politica de remunerare.

12.2 Beneficii discreționare de tipul pensiilor

84. 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 societății de administrare și OPCVM pe care le administrează.

85. În cazul beneficiilor discreționare de tipul pensiilor, ca parte din remunerația variabilă, un membru al personalului nu trebuie să se pensioneze sau să părăsească societatea de administrare acordându-i-se astfel de beneficii, fără a se lua în considerare situația economică a OPCVM pe care societatea de administrare le administrează sau riscurile asumate de membrul personalului pe termen lung.

86. În vederea alinierii acestui tip specific de beneficii de tipul pensiilor la situația economică a OPCVM pe care societatea de administrare 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*.

87. În contextul pensionării, beneficiile discreționare de tipul pensiilor acordate membrului personalului trebuie să facă obiectul unei *perioade de reținere* de cinci ani.

88. Dacă un membru al personalului părăsește societatea de administrare 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.

12.3 Plățile compensatorii

89. Măsurile privind pachetele de plăți compensatorii la plecare pentru membrii personalului care părăsesc societatea de administrare și care generează plăți substanțiale fără nicio ajustare la performanță și riscuri încalcă principiul de la articolul 14b alineatul (1) litera (k) din Directiva OPCVM. 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 societății de administrare sau a OPCVM pe care le administrează sau în situații precum fuziunile și/sau preluările.

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

12.4 Acoperire personală

92. 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 terța 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.
93. 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.
94. 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. Societățile de administrare trebuie să mențină aranjamente eficiente pentru a se asigura că membrul personalului îndeplinește această cerință.

13 Orientări privind cerințele specifice de aliniere la riscuri

95. Cerințele specifice de aliniere la riscuri trebuie să fie aplicate de societățile de administrare numai pachetelor de remunerație individuale ale *personalului identificat*, însă societățile de administrare pot avea în vedere întotdeauna aplicarea la nivelul societății de administrare (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 societății de administrare este în special recomandată.

13.1 O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă

96. 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.

13.2 Alinierea la riscuri a remunerației variabile

13.2.1 Procedura de aliniere la riscuri

97. În vederea limitării asumării unor riscuri excesive, remunerația variabilă trebuie să se bazeze pe performanță și să fie adaptată la riscuri. În acest scop, o societate de administrare 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 societății de administrare.

13.2.1.1 Procedura de măsurare a performanței și a riscurilor

98. Crearea unui sistem de remunerare trebuie să înceapă prin definirea obiectivelor societății de administrare, ale unității, precum și a strategiei de personal și investiții a OPCVM implicate. Aceste obiective trebuie să decurgă din planul de acțiune al societății de administrare, dacă există, și trebuie să corespundă apetitului pentru risc al societății de administrare și strategiei de investiții a OPCVM 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 OPCVM în cauză și a planului de acțiune, dacă există, sau a obiectivelor societății de administrare. 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 OPCVM implicat.

13.2.1.2 Procedura de atribuire

99. După *perioada de acumulare*, societatea de administrare 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 societății de administrare, al unității operaționale și membrului personalului, societatea de administrare 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.

13.2.1.3 Procedura de plată

100. În vederea alinierii plății efective a remunerației la perioada de deținere recomandată investitorilor OPCVM administrate de societatea de administrare 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.

13.2.2 Cerințe comune pentru procedura de aliniere la riscuri

13.2.2.1 Limite de timp

101. La evaluarea riscului și performanței, societățile de administrare trebuie să țină seama atât de riscurile actuale, cât și de cele viitoare asumate de membrul personalului, unitatea operațională, OPCVM în cauză sau societatea de administrare în ansamblul său. În acest scop, societățile de administrare trebuie să examineze care poate fi impactul activităților membrului personalului asupra OPCVM pe care le administrează și asupra succesului societății de administrare pe termen scurt și pe termen lung. Pentru a putea face acest lucru, societatea de administrare trebuie să alinieze orizontul de măsurare a riscurilor și performanței la perioada de deținere recomandată investitorilor OPCVM administrate de societatea de administrare și la riscurile lor de investiții. Cerința ca o societate de administrare să evalueze performanța personalului său într-un cadru multianual corespunzător perioadei de deținere recomandate

investitorilor OPCVM administrate de societatea de administrare implică *perioada de acumulare* și perioada de plată pentru remunerația pe termen scurt și pe termen lung, acoperind în total o perioadă corespunzătoare.

102. Echilibrul corespunzător între perioadele de acumulare și cele de plată depinde de tipul de OPCVM administrate de societatea de administrare 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*.

13.2.2.2 Niveluri de evaluare a riscurilor și a performanței

103. Remunerația în funcție de performanță trebuie să includă parametri legați de riscurile și performanța OPCVM în cauză și ale unității operaționale a societății de administrare, 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 OPCVM în cauză și performanței societății de administrare. 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.
104. 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, societățile de administrare pot elabora politici de remunerare care să includă măsuri financiare bazate pe performanța tuturor OPCVM administrate de societatea de administrare sau întreaga societate de administrare 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.

13.2.2.3 Evaluări cantitative și calitative

105. 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).
106. 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, societățile de administrare trebuie să se bazeze și pe abordări calitative.

13.2.2.4 Evaluări bazate pe apreciere

107. 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.

108. Atât în ceea ce privește evaluările cantitative, cât și cele calitative, societățile de administrare trebuie să fie pregătite să prezinte și să reproducă orice elemente de raționament incluse în procedura utilizată de aliniere la riscuri. Societățile de administrare 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.

13.2.3 Evaluarea riscurilor

109. Societățile de administrare trebuie să ia în considerare toate riscurile, indiferent dacă acestea figurează sau nu în bilanț, făcând diferența între riscurile care afectează societatea de administrare, OPCVM pe care le administrează, unitățile operaționale și persoane. Identificarea și cuantificarea riscurilor la nivelul OPCVM pot fi găsite în politica de administrare a riscurilor pe care societatea de administrare 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 OPCVM pe care le administrează. Societățile de administrare trebuie să stabilească, de asemenea, dacă evaluările pe care le utilizează pentru ajustarea la riscuri includ riscurile „difícil de evaluat”, precum riscul la adresa reputației și riscul operațional.

110. Pentru a ține seama de toate riscurile importante, societățile de administrare trebuie să utilizeze aceleași metode de evaluare a riscurilor ca cele utilizate în politica de administrare a riscurilor elaborată pentru OPCVM administrate de societatea de administrare. În plus, societățile de administrare trebuie să țină seama totodată de riscurile care decurg din administrarea adițională a FIA și din serviciile furnizate în conformitate cu articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM.

111. Dacă se ține seama de proporționalitate, calculele de administrare a riscurilor trebuie să fie transparente, iar societățile de administrare trebuie să poată demonstra cum calculele de risc pot fi defalcate de OPCVM și corelate cu unitățile operaționale ale societății de administrare și diversele tipuri de poziții de risc din întreaga organizație. Calitatea metodelor și modelelor utilizate trebuie să influențeze măsura în care o societate de administrare trebuie să pună în aplicare o politică de remunerare variabilă mai sofisticată pe baza evaluărilor performanței.

13.2.4 Evaluarea performanței

13.2.4.1 Evaluări calitative/cantitative

112. Societățile de administrare trebuie să utilizeze atât criterii cantitative (financiare), cât și calitative (nefinanciare) pentru evaluarea performanței individuale.
113. 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.
114. 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.
115. 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.

13.2.4.2 Evaluări relative/absolute și interne/externe

116. Evaluările absolute ale performanței sunt evaluările stabilite de societatea de administrare pe baza propriei strategii, care include profilul de risc și apetitul pentru risc al societății de administrare și al OPCVM 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 societății de administrare sau a OPCVM. 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 OPCVM.

117. Evaluările relative ale performanței sunt evaluările care compară performanța cu cea a omologilor, fie a omologilor „interni” (din cadrul organizației), fie „externi” (societăți de administrare similare). 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 societății de administrare sau al OPCVM 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 societăților de administrare și OPCVM pot obține rezultate slabe, evaluările relative pot conduce totuși la rezultate pozitive (și, astfel, la o reducere insuficientă a remunerației variabile totale a societății de administrare), chiar dacă performanța absolută a scăzut în comparație cu perioadele anterioare.
118. 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 societății de administrare). 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).

13.3 Procedura de atribuire

13.3.1 Stabilirea și alocarea rezervelor

119. Societățile de administrare 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.

13.3.2 Ajustarea la riscuri în procedura de atribuire

120. La stabilirea rezervelor de remunerație sau a plăților individuale, societățile de administrare 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. Societățile de administrare trebuie să stabilească dacă criteriile utilizate de ajustare la riscuri țin seama de riscurile grave sau de condițiile de criză.
121. Societățile de administrare trebuie să stabilească până la ce 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. Societățile de administrare trebuie să stabilească nivelul de detaliu potrivit fiecărui nivel.

13.3.2.1 Ajustarea la riscuri cantitativă ex ante

122. Pentru a dispune de un plan de remunerare solid și eficace, societățile de administrare 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.
123. La evaluarea profitabilității societății de administrare și a unităților sale operaționale, precum și a OPCVM pe care le administrează, evaluarea trebuie să se bazeze pe venitul net care include toate costurile directe și indirecte aferente activității. Societățile de administrare nu trebuie să excludă costurile informatice, costurile de cercetare, onorariile avocaților, costurile de marketing și costurile activităților externalizate. Societățile de administrare trebuie să se asigure că rezervele de remunerație nu sunt ajustate retroactiv pentru a îndeplini cererile de remunerare.
124. Ajustările la riscuri cantitative ex-ante, efectuate de societățile de administrare trebuie să se bazeze în principal pe evaluările existente din cadrul societăților de administrare, 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.

13.3.2.2 Evaluări calitative pentru ajustarea la riscuri ex-ante

125. Elementele calitative de risc trebuie să fie luate în considerare de societățile de administrare. Ajustările calitative ex-ante pot avea loc la stabilirea rezervelor de remunerație la nivelul societății de administrare 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.

126. Societățile de administrare 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).

13.4 Procedura de plată

13.4.1 Remunerația neamânată și amânată

127. 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 stimulentelelor. Acest lucru se poate realiza numai dacă o parte din remunerație este amânată.
128. 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. Societățile de administrare 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 o societate de administrare 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.

13.4.1.1 Orizontul de timp și acordarea

129. *Perioada de amânare* începe întotdeauna în momentul plății acelei părți din remunerația variabile 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 de trei ani. Societățile de administrare trebuie să stabilească *perioada de amânare* care trebuie să fie calculată pe baza perioadei de deținere recomandate investitorilor OPCVM și în funcție de impactul posibil al personalului asupra profilului de risc al OPCVM. *Perioada de amânare* efectivă trebuie să fie adaptată în continuare la responsabilitățile și sarcinile îndeplinite de personal și la fluctuațiile anticipate ale valorii activelor OPCVM, care vor implica în multe cazuri limite de timp mai mari. Societatea de administrare trebuie să aibă în vedere *perioade de amânare* mai mari, cel puțin pentru membrii *organului de conducere*.

13.4.1.2 Punctul de acordare

130. 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).
131. În orice caz, acordarea nu trebuie să aibă loc mai des de o dată pe an (de exemplu, nu la intervale de șase luni).

13.4.1.3 Procentul care urmează să fie amânat

132. 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 OPCVM administrate de societatea de administrare și responsabilităților și sarcinilor îndeplinite și în funcție de valoarea remunerației variabile. Dacă societățile de administrare 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 societăți de administrare trebuie să respecte pragul de 40-60%.

13.4.1.4 Intervalul de timp între sfârșitul acumulării și acordarea sumei amânate

133. 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.

13.4.2 Numerar sau instrumente

13.4.2.1 Tipuri de instrumente

134. 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 OPCVM relevante. Lipsa de aliniere a intereselor poate apărea în legătură cu *personalul identificat* care nu este implicat direct în administrarea investițiilor. Recompensarea respectivelor persoane cu *instrumente* ale OPCVM poate reprezenta un conflict de interese în raport cu datoria acestora de a-și îndeplini independent funcțiile în legătură cu respectivele OPCVM.

135. În cazul societăților de administrare care administrează mai multe OPCVM, pentru a alinia interesele *personalului identificat* cu cele ale OPCVM respective, atunci când este posibil conform organizării societății de administrare și structurii juridice a OPCVM administrate, *personalul identificat* trebuie să primească *instrumente* asociate în principal acelor OPCVM 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 unei societăți de administrare care administrează trei OPCVM (x, y și z) își desfășoară activitățile numai pentru OPCVM x, în principiu, respectivul membru al personalului trebuie să primească *instrumente* asociate în principal cu OPCVM x; cu toate acestea, dacă aplicarea unui astfel de principiu conduce la o situație în care *personalul identificat* are un interes prea mare în OPCVM pentru care își desfășoară activitățile, societatea de administrare 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 OPCVM respective.
136. Disponibilitatea *instrumentelor* depinde de structura juridică a OPCVM în cauză și de normele lor privind fondurile sau instrumentele lor de constituire. În cazul OPCVM care au forma juridică a unui fond corporativ, acțiunile sau instrumentele legate de acțiuni trebuie să poată alinia interesele investitorilor 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. Fără a aduce atingere îndrumărilor de la punctele 135 și 136, în cazul în care este adecvat să se asigure o aliniere mai bună a interesului la cele ale investitorilor, ar putea fi posibil să se remunereze *personalul identificat* cu alte instrumente decât numerarul, a căror performanță este corelată cu performanța portofoliilor pe care acesta le administrează, cu condiția ca aceste instrumente să prezinte stimulente la fel de eficiente ca oricare dintre instrumentele prevăzute la articolul 14b alineatul (1) litera (m) din Directiva OPCVM.
137. În cazul OPCVM care sunt fonduri comune, *instrumentele* trebuie să conștie în unități ale OPCVM în cauză sau participații echivalente la capitalurile proprii; în cazul multora dintre aceste OPCVM, instrumentele legate de acțiuni nu reprezintă o opțiune din cauza formei lor juridice.
138. Nu trebuie să fie plătite nici dividende, nici dobândă pentru *instrumente* înainte de acordare.

13.4.2.2 Politica de reținere

139. Societatea de administrare trebuie să stabilească o politică de reținere în ceea ce privește politica de remunerare. Societatea de administrare 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.

140. *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.
141. 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 societății de administrare și OPCVM pe care le administrează și investitorilor acestor OPCVM.
142. 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 societatea de administrare sunt suficiente și adecvate.
143. *Perioada de reținere* minimă trebuie să fie suficientă pentru alinierea stimulentele la interesele pe termen mai lung ale societății de administrare, ale OPCVM pe care le administrează și ale investitorilor. Diverși 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 societății de administrare și OPCVM pe care le administrează.
144. 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, societățile de administrare 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.
145. *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*.
146. 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).

13.4.2.3 Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp

147. Cerința de la articolul 14b alineatul (1) litera (m) din Directiva OPCVM 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, societățile de administrare 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*, o societate de administrare 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*, o societate de administrare 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*, o societate de administrare ar stabili un raport de 50 de *instrumente*/50 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 40%, societatea de administrare 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*, o societate de administrare ar stabili un raport de 70 de *instrumente*/30 numerar pentru remunerația variabilă, în combinație cu un grafic de amânare de 50%, societatea de administrare 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.
148. Schema a doua din anexa III prezintă un exemplu al acestei distribuții egale de *instrumente* în raport cu părțile neamânate și amânate de remunerație.
149. În sensul cerinței de a plăti cel puțin 50% din remunerația variabilă în *instrumente*, exceptând cazul în care administrarea OPCVM reprezintă mai puțin de 50% din portofoliul total administrat de societatea de administrare, pragul de 50% trebuie să se bazeze pe valoarea activelor nete ale OPCVM administrate de societatea de administrare. În sensul aceleiași cerințe, portofoliul total administrat de societatea de

administrare ar trebui să reprezinte portofoliile administrate colectiv și individual de societatea de administrare în baza autorizației sale acordate în temeiul Directivei OPCVM și a autorizației sale acordate în baza DAFIA, dacă este cazul.

13.4.3 Includerea ex-post a riscului la adresa remunerației variabile

13.4.3.1 Ajustări explicite la riscuri ex-post

150. 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, societatea de administrare este încă capabilă să ajusteze, printr-o reducere, remunerația variabilă pe măsura trecerii timpului și a materializării acțiunilor membrului personalului.
151. O ajustare la riscuri ex-post reprezintă un mecanism de aliniere la riscuri explicită prin care societatea de administrare însăși ajustează remunerația membrului personalului prin intermediul mecanismului *malus* sau *meccanismului 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 societății de administrare să efectueze o analiză (similară testării retroactive) care să stabilească dacă ajustarea la riscuri ex-ante efectuată a fost corectă. Societățile de administrare 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.
152. 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, *meccanismul de recuperare* poate reprezenta o metodă de realizare a ajustării la riscuri ex-post în cazul remunerației variabile.
153. Societățile de administrare pot utiliza criteriile specifice prin care să aplice mecanisme *malus* (atât în ceea ce privește partea în numerar, cât și partea de *instrumente* din remunerația amânată) și *meccanisme 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 OPCVM și/sau societatea de administrare și/sau unitatea operațională suferă ulterior de reducerea semnificativă a performanței sale financiare (trebuie să fie utilizați indicatori specifici);
 - c. dacă OPCVM și/sau societatea de administrare 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 societății de administrare.
154. Un *mecanism de recuperare* trebuie de regulă să funcționeze în cazul de fraudă dovedită sau informații false. Societățile de administrare trebuie să includă clauzele de *recuperare* pe lângă aceste cazuri, de exemplu, în ceea ce privește remunerația primită cu încălcarea Directivei OPCVM și/sau a acestor orientări.
155. Ajustarea la riscuri ex-post se poate baza atât pe evaluări cantitative, cât și pe raționamentul informat.
156. 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 privindu-i pe directorii executivi ar trebui probabil să se refere la rezultatele societății de administrare 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.
- #### 13.4.3.2 Ajustări implicite
157. 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 societății de administrare, ci este inerentă formei utilizate pentru plată. În niciun caz evoluția valorii activelor nete ale OPCVM sau, în cazul OPCVM 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 societății de administrare. În special în cazul personalului fără funcții de conducere, nu poate exista o conexiune directă între deciziile acestora și valoarea OPCVM.
158. 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.

13.4.3.3 Posibilitatea unor revizuri în sus

159. Prețul de piață al *instrumentelor* poate crește, deci implicit acestea fac obiectul unor fluctuații valorice în ambele direcții.
160. 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.

14 Orientări referitoare la divulgare

14.1 Divulgarea externă

14.1.1 Cerințe specifice și generale referitoare la divulgare

161. Societățile de administrare 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. Societățile de administrare 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, societatea de administrare trebuie să se asigure că divulgarea este clară și ușor de înțeles și accesibilă.
162. Fără a aduce atingere confidențialității și legislației aplicabile referitoare la protecția datelor, societățile de administrare 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 OPCVM pe care le administrează societatea de administrare.
163. 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 societățile de administrare/OPCVM 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 societăți de administrare/OPCVM să furnizeze toate informațiile conform alineatului (8) din *Recomandare*. Societățile de administrare trebuie să dezvăluie modul în care au aplicat proporționalitatea.
164. Divulgarea trebuie să fie publicată cel puțin anual și imediat ce este fezabil după ce informațiile devin disponibile.

14.1.2 Politica și practicile

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 guvernare referitoare la elaborarea politicii de remunerare și trebuie să includă informații despre organisme (incluzând

componenta și mandatul acestora), precum comitetul de remunerare sau consultanții externi, care au jucat un rol important în elaborarea politicii de remunerare. Societățile de administrare 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 a societății de administrare, 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: societatea de administrare, linii de activitate de frunte și pentru persoane (adică fișe scor). Societățile de administrare trebuie să prezinte informații referitoare la proiectarea și structura procedurilor de remunerare, precum caracteristicile principale și obiectivele politicii de remunerare și modul în care societatea de administrare 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 societatea de administrare 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, societățile de administrare trebuie să descrie măsurile utilizate pentru a se ține seama de aceste riscuri și modalitățile în care aceste măsuri afectează remunerația. În plus, societățile de administrare trebuie să prezinte modalitățile prin care încearcă să ajusteze remunerația pentru a ține seama de performanța pe termen lung – ca în politica societății de administrare referitoare la amânare, acordare și ajustare la performanță.
168. Criteriile (financiare) cantitative, precum și criteriile (nefinanciare) calitative utilizate de societățile de administrare pentru evaluarea performanței individuale relevante pentru stabilirea politicilor și practicilor de remunerare și care sunt descrise în secțiunea 13.2.4.1 (Evaluări calitative/cantitative) trebuie de asemenea să fie prezentate în rapoartele de divulgare.
169. Divulgarea trebuie să fie realizată și însoțită de *organul de conducere* care are ultimul cuvânt în ceea ce privește deciziile de remunerare.

14.2 Prezentare internă de informații

170. Politica de remunerare a unei societăți de administrare trebuie să fie accesibilă tuturor membrilor personalului societății de administrare în cauză. Societățile de administrare 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 societății de administrare, 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/Directiva OPCVM

	Recomandare	Directiva OPCVM
1.	Secțiunea II, punctul 3.1.	Articolul 14b alineatul (1) litera (a)
2.	Secțiunea II, punctele 3.2. și 6.1.	Articolul 14b alineatul (1) litera (b)
3.	Secțiunea II, punctul 6.2.	Articolul 14b alineatul (1) litera (c)
4.	Secțiunea II, punctul 6.5.	Articolul 14b alineatul (1) litera (d)
5.	Secțiunea II, punctul 6.6.	Articolul 14b alineatul (1) litera (e)
6.	Secțiunea II, punctele 5.1. și 5.4.	Articolul 14b alineatul (1) litera (g)
7.	Secțiunea II, punctul 5.2.	Articolul 14b alineatul (1) litera (h)
8.	Secțiunea II, punctele 4.1. și 4.2.	Articolul 14b alineatul (1) litera (j)
9.	Secțiunea II, punctul 4.5.	Articolul 14b alineatul (1) litera (k)
10.	Secțiunea II, punctul 5.3.	Articolul 14b alineatul (1) litera (l)
11.	Secțiunea II, punctul 4.4.	Articolul 14b alineatul (1) litera (m)
12.	Secțiunea II, punctul 4.3.	Articolul 14b alineatul (1) litera (n)
13.	Secțiunea II, punctul 6.4.	Articolul 14b alineatul (4)

Anexa II

Prezentarea principiilor de remunerare incluse în Directiva OPCVM

Cerințele Directivei OPCVM - articolul 14b		Punctele din prezentul ghid referitoare la cerința respectivă	Domeniu de aplicare
Articolul 14b alineatul (1) litera (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 OPCVM pe care le administrează societatea de administrare;	80 – 83	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregii societăți de administrare, iar societatea de administrare, dacă li se solicită, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i>
Articolul 14b alineatul (1) litera (b)	politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele societății de administrare și ale OPCVM pe care le administrează, precum și cu interesele investitorilor în astfel de OPCVM, și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;	80 – 83 40 – 53	Punctele 80 – 83 → Numai <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul întregii societăți de administrare, iar societățile de administrare, dacă este necesar, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i> Punctele 40 – 53 → obligatoriu la nivelul societății de administrare
Articolul 14b alineatul (1) litera (c)	politica de remunerare este adoptată de organul de conducere al societății de administrare în cadrul funcției sale de supraveghere, iar acest organ adoptă și evaluează cel puțin o dată pe an principiile generale ale	40 – 53	Obligatoriul la nivelul societății de administrare

	<p>politicii de remunerare, este responsabil de punerea în aplicare a acestora și supraveghează punerea în aplicare a acestora; sarcinile menționate la prezenta literă se întreprind doar de către membri ai organului de conducere care nu îndeplinesc nicio funcție executivă în societatea de administrare în cauză și care au experiență în gestionarea riscurilor și în remunerare</p>		
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (d)</p>	<p>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;</p>	<p>50 – 53</p>	<p>Obligativ la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (e)</p>	<p>membrii personalului care dețin funcții de control sunt recompensați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor de activitate pe care le controlează;</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Obligativ la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (f)</p>	<p>remunerarea cadrelor superioare cu funcții de gestionare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de comitetul de remunerare, în cazul în care există un astfel de comitet;</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Obligativ la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (g)</p>	<p>atunci când remunerația depinde de performanță, cuantumul său total se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză sau ale OPCVM-ului respectiv, precum și riscurile acestora și rezultatele globale ale societății de administrare atunci când se</p>	<p>103 – 108 112 – 115</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă se recomandă insistent la nivelul societății de administrare</p>

	<p>evaluează performanța individuală, luându-se în considerare criterii financiare și criterii nefinanciare;</p>		
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (h)</p>	<p>evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat perioadei de deținere recomandate investitorilor în OPCVM-urile administrate de societatea de administrare, pentru a garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanțele pe termen mai lung ale OPCVM-urilor și pe riscurile de investiții ale acestora și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanțe se efectuează pe aceeași perioadă;</p>	<p>101 – 103 129 – 133</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă aplicarea voluntară la nivelul societății de administrare este întotdeauna posibilă</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (i)</p>	<p>remunerația variabilă garantată este excepțională, intervine numai în contextul angajării de personal nou și este limitată la primul an de angajare;</p>	<p>Niciunul</p>	<p>Obligatoriul la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (j)</p>	<p>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;</p>	<p>96</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă se recomandă insistent la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (k)</p>	<p>plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;</p>	<p>89 – 91</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă se recomandă insistent la nivelul întregii societăți de administrare, iar societatea de administrare, dacă li se solicită, trebuie să poată demonstra motivul</p>

			pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i>
Articolul 14b alineatul (1) litera (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;	109 – 111 119 – 126	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă se recomandă insistent la nivelul societății de administrare
Articolul 14b alineatul (1) litera (m)	<p>În funcție de structura juridică a OPCVM-ului și de regulile sau de documentele sale constitutive, un procent semnificativ, respectiv cel puțin 50 %, din orice componentă variabilă a remunerației constă în titluri de participare ale OPCVM-ului în cauză, ale unei entități echivalente sau în instrumente legate de acțiuni ori în instrumente echivalente, altele decât numerarul, cu stimulente la fel de eficace ca oricare dintre instrumentele menționate la prezenta literă, cu excepția cazului în care administrarea de OPCVM-uri reprezintă mai puțin de 50 % din portofoliul total administrat de societatea de administrare, minimul de 50 % neaplicându-se în acest caz.</p> <p>Instrumentele menționate la prezenta literă fac obiectul unei politici adecvate de reținere, menite să armonizeze stimulentele cu interesele societății de administrare, ale OPCVM-ului administrat și ale investitorilor în OPCVM-ul respectiv. Statele membre sau autoritățile competente ale acestora pot limita tipurile acestor instrumente sau</p>	134 – 149	Numai la nivelul <i>personalului identificat</i> , însă aplicarea voluntară la nivelul societății de administrare este întotdeauna posibilă

	<p>modul în care acestea sunt concepute 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;</p>		
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (n)</p>	<p>un procent substanțial, în orice caz de cel puțin 40 % din componenta variabilă a remunerației, se amână pe o perioadă corespunzătoare din punct de vedere al perioadei de deținere recomandate investitorilor în OPCVM-ul vizat, această perioadă fiind aliniată în mod corect la natura riscurilor asumate de OPCVM-ul vizat.</p> <p>Perioada menționată la prezenta literă este de cel puțin trei ani; remunerația datorată în cadrul unor măsuri de amânare nu se acordă mai repede decât pe bază proporțională; în cazul unei componente a remunerației variabile în sumă deosebit de mare, cel puțin 60 % din sumă este amânată;</p>	<p>127 – 133</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă aplicarea voluntară la nivelul societății de administrare este întotdeauna posibilă</p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (o)</p>	<p>remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, se plătește sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a societății de administrare în ansamblu și dacă este justificată de performanța unității operaționale, a OPCVM-ului și a persoanei în cauză.</p> <p>Remunerația variabilă totală se reduce, în general, în mod semnificativ în cazul în care se</p>	<p>36 – 38 119 – 126 150 – 160</p>	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă aplicarea voluntară la nivelul societății de administrare este întotdeauna posibilă</p>

	<p>Înregistrează o performanță slabă sau negativă a societății de administrare sau a OPCVM-ului vizat, ținându-se seama atât de remunerațiile curente, cât și de reducerile privind plata sumelor câștigate anterior, inclusiv prin aplicarea principiului «malus» sau prin mecanisme de recuperare;</p>		
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (p)</p>	<p>politica de pensii este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății de administrare și ale OPCVM-ului pe care îl administrează.</p> <p>În cazul în care angajatul încetează, din proprie voință, raporturile contractuale cu societatea de administrare înainte de a se pensiona, beneficiile discreționare de tipul pensiilor se rețin de societatea de administrare timp de cinci ani sub forma instrumentelor menționate la litera (m). În cazul în care un angajat ajunge la vârsta de pensionare, beneficiile discreționare de tipul pensiilor sunt plătite angajatului în cauză sub forma instrumentelor menționate la litera (m), sub rezerva unei perioade de reținere de cinci ani;</p>	80 – 88	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă se recomandă insistent la nivelul întregii societăți de administrare, iar societatea de administrare, dacă li se solicită, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i></p>
<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (q)</p>	<p>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;</p>	92 – 94	<p>Numai la nivelul <i>personalului identificat</i>, însă se recomandă insistent la nivelul întregii societăți de administrare, iar societatea de administrare, dacă li se solicită, trebuie să poată demonstra motivul pentru care au aplicat cerința numai la nivelul <i>personalului identificat</i></p>

<p>Articolul 14b alineatul (1) litera (r)</p>	<p>remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor prevăzute în prezenta directivă.</p>	<p>14 – 17</p>	<p>Obligativ la nivelul societății de administrare</p>
<p>Articolul 14b alineatul (2)</p>	<p>În conformitate cu articolul 35 din Regulamentul (UE) nr. 1095/2010, ESMA poate cere autorităților competente informații privind politicile și practicile de remunerare menționate la articolul 14a din prezenta directivă.</p> <p>În strânsă cooperare cu ABE, ESMA include în orientările sale privind politicile de remunerare dispoziții privind modul în care trebuie să se aplice diferite principii de remunerare sectorială, precum cele prevăzute în Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului și în Directiva 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului, atunci când angajații sau alte categorii de personal prestează servicii care fac obiectul unor principii de remunerare sectorială diferite.</p>	<p>30 – 35</p>	
<p>Articolul 14b alineatul (3)</p>	<p>Principiile prevăzute la alineatul (1) se aplică prestațiilor de orice tip plătite de către societatea de administrare, tuturor sumelor plătite în mod direct de către OPCVM-ul însuși, inclusiv comisioanelor de performanță, precum și tuturor transferurilor de titluri de participare sau acțiuni ale OPCVM-ului, făcute în beneficiul respectivelor categorii de personal, inclusiv al personalului din conducerea superioară, al persoanelor responsabile cu asumarea riscurilor, al celor cu funcții de control și al oricărui</p>	<p>11 – 21</p>	<p>Obligativ la nivelul societății de administrare</p>

	<p>angajat care beneficiază de o remunerație totală care se încadrează în aceeași categorie de remunerare ca și conducerea superioară și persoanele responsabile cu asumarea riscurilor, ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc sau asupra profilului de risc al OPCVM-urilor pe care le administrează.</p>		
<p>Articolul 14b alineatul (4)</p>	<p>Societățile de administrare semnificative din punctul de vedere al dimensiunii lor sau al dimensiunii OPCVM-urilor pe care le administrează, al organizării lor interne și al naturii, amplitudinii 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.</p> <p>Comitetul de remunerare instituit, după caz, în conformitate cu orientările ESMA menționate la articolul 14a alineatul (4), răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații asupra riscurilor și asupra administrării riscurilor societății de administrare sau ale OPCVM-urilor în cauză, 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</p>	<p>54 – 66</p>	<p>Obligatoriu la nivelul societății de administrare</p>

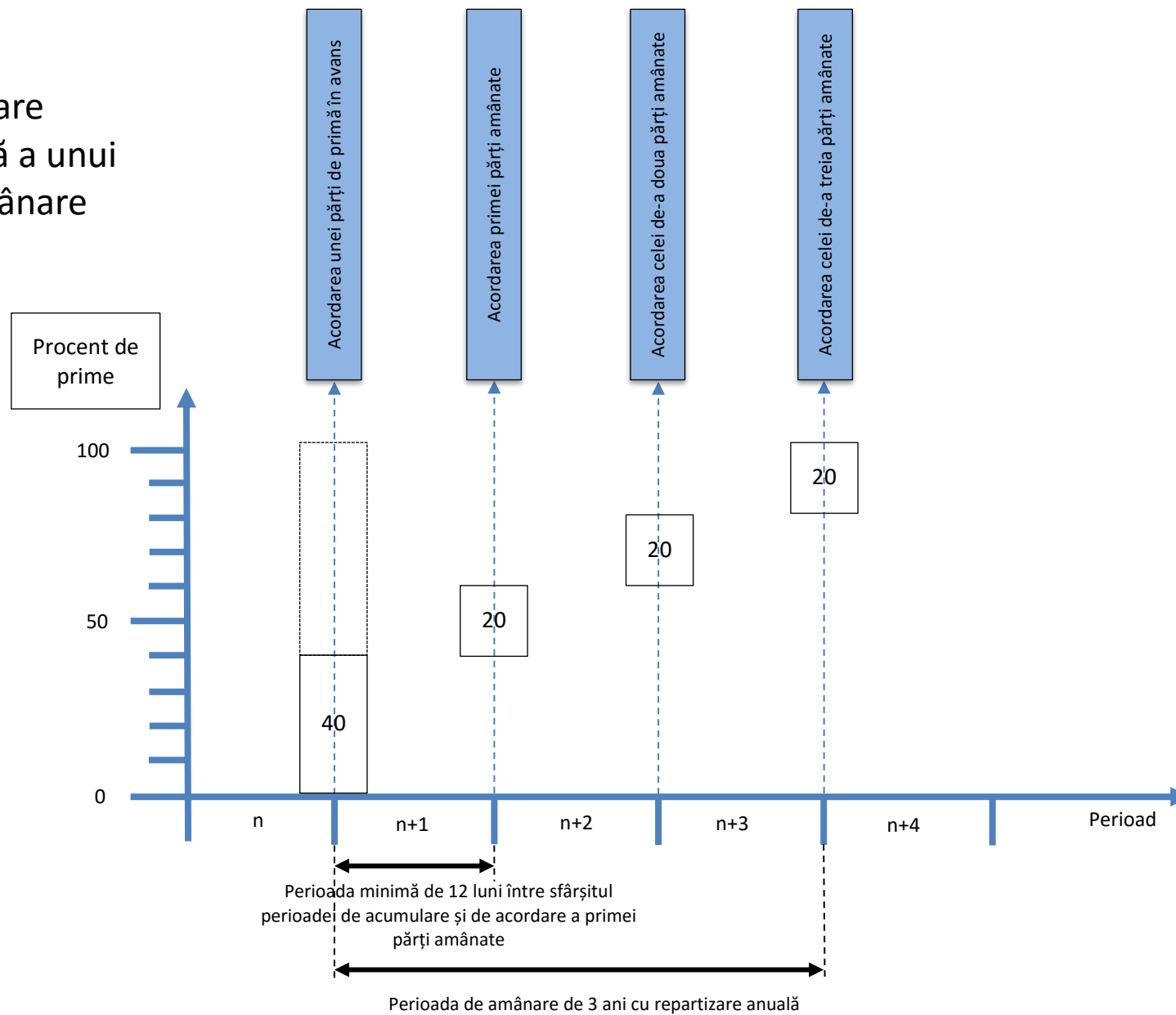
	<p>cadrul societății de administrare în cauză. Membrii comitetului de remunerare sunt membri ai organului de conducere care nu dețin funcții executive în cadrul societății de administrare respective.</p> <p>Dacă dreptul intern prevede reprezentarea personalului în organul de conducere, comitetul de remunerare include unul sau mai mulți reprezentanți ai personalului. La elaborarea deciziilor sale, comitetul de remunerare ține seama de interesul pe termen lung al investitorilor și al altor părți interesate, precum și de interesul public.</p>		
--	---	--	--



Anexa III

Prezentare schematică a unora din mecanismele de amânare

Repartizare proporțională a unui plan de amânare



Acumulare c. amânare c. reținere

