

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Ghid

privind politicile solide de remunerare conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE și informațiile publicate conform articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013

Ghidul ABE privind politicile solide de remunerare

| | |
|--|-----------|
| 1. Conformitate și obligații de raportare | 5 |
| Statutul prezentului ghid | 5 |
| 2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții | 6 |
| Obiect | 6 |
| Domeniul de aplicare | 6 |
| Destinatari | 7 |
| Definiții | 7 |
| 3. Implementare | 9 |
| Data punerii în aplicare | 9 |
| Abrogare | 9 |
| 4. Ghid | 10 |
| Titlul I - Cerințe privind politicile de remunerare | 10 |
| 1. Politicile de remunerare pentru întregul personal | 10 |
| 2. Guvernanța remunerării | 11 |
| 2.1 Responsabilitățile, elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare | 11 |
| 2.2 Implicarea acționarilor | 13 |
| 2.3 Informarea autorităților competente | 16 |
| 2.4 Instituirea unui comitet de remunerare | 16 |
| 2.4.1 Componența comitetului de remunerare | 17 |
| 2.4.2 Rolul comitetului de remunerare | 17 |
| 2.4.3 Procesul și liniile de raportare | 19 |
| 2.5 Revizuirea politicii de remunerare | 19 |
| 3. Politicile de remunerare și contextul de grup | 20 |
| 4. Proportionalitatea | 23 |
| 5. Procesul de identificare | 25 |
| 5.1 Notificarea și aprobarea prealabilă a excluderilor | 27 |
| 5.2 Guvernanța procesului de identificare | 29 |
| 5.3 Procesul de identificare la nivel individual și consolidat | 29 |
| 5.4 Rolul instituției consolidante | 30 |
| 5.5 Rolul filialelor | 30 |
| 6. Baza de capital | 31 |

| | |
|---|----|
| Titlul II - Cerințe referitoare la structura remunerației | 32 |
| 7. Categoriile de remunerație | 32 |
| 8. Cazuri particulare de componente de remunerație | 34 |
| 8.1 Beneficii | 34 |
| 8.2 Remunerația variabilă bazată pe performanța viitoare | 35 |
| 8.3 Plățile de comisioane de performanță | 36 |
| 8.4 Bonusurile de retenție | 37 |
| 8.5 Beneficii discreționare de tipul pensiilor | 38 |
| 9. Componente excepționale ale remunerației | 38 |
| 9.1 Remunerația variabilă garantată | 38 |
| 9.2 Compensarea sau preluarea drepturilor convenite în temeiul unui contract de muncă anterior | 39 |
| 9.3 Plățile compensatorii | 39 |
| 10. Interdicții | 42 |
| 10.1 Acoperire personală | 42 |
| 10.2 Eludarea | 43 |
| Titlul III - Remunerarea funcțiilor specifice | 45 |
| 11. Remunerarea membrilor funcției de conducere și funcției de supraveghere ale organului de conducere | 45 |
| 12. Remunerarea funcțiilor de control | 46 |
| Titlul IV - Politica de remunerare, acordarea și plata remunerației variabile pentru personalul identificat | 46 |
| 13. Politica de remunerare pentru personalul identificat | 46 |
| 13.1 O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă | 47 |
| 13.2 Raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă | 47 |
| 14. Procesul de aliniere la riscuri | 49 |
| 14.1 Procesul de măsurare a performanței și a riscurilor | 50 |
| 14.1.1 Evaluarea riscurilor | 50 |
| 14.1.2 Criterii de performanță senzitive la riscuri | 51 |
| 14.1.3 Criterii specifice pentru funcțiile de control | 52 |
| 14.2 Procedura de acordare | 52 |
| 14.2.1 Stabilirea portofoliilor de bonusuri | 53 |
| 14.2.2 Ajustarea ex-ante la riscuri în procesul de atribuire | 54 |
| 15. Procesul de plată pentru remunerația variabilă | 55 |
| 15.1 Remunerația care nu este amânată și remunerația amânată | 55 |
| 15.2 Perioada de amânare și proporția remunerației amânate | 56 |
| 15.3 Intrarea în drepturi privind remunerația amânată | 58 |
| 15.4 Acordarea remunerației variabile în instrumente | 58 |
| 15.5 Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp | 60 |

| | | |
|--|---------------------------------|----|
| 15.6 | Politica de reținere | 61 |
| 15.7 | Ajustarea la riscuri | 61 |
| 15.7.1 | Malus și clawback | 61 |
| 15.7.2 | Ajustări implicite | 63 |
| Titlul V - Instituții ce beneficiază de intervenție guvernamentală | | 63 |
| 16. | Ajutorul de stat și remunerația | 63 |
| Titlul VI – Cerințe de publicare de către instituții și transparența internă | | 65 |
| 17. | Cerințe de publicare | 65 |
| 18. | Politica și practicile | 66 |
| 18.1 | Informațiile cantitative totale | 70 |
| 18.2 | Transparența internă | 71 |
| Titlul VII - Cerințe pentru autoritățile competente | | 71 |
| 19. | Politici de remunerare | 71 |
| 20. | Forme specifice de remunerare | 73 |
| 21. | Remunerația variabilă | 73 |
| 22. | Publicare | 74 |
| 23. | Colegiile de supraveghere | 75 |
| Anexa 1 - Punerea în corespondență a cerințelor de remunerare | | 76 |
| Anexa 2 - Informații cu privire la aprobarea unor raporturi mai mari | | 78 |

1. Conformitate și obligații de raportare

Statutul prezentului ghid

1. Prezentul document conține orientări emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010¹. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta orientările.
2. Ghidul prezintă punctul de vedere al ABE privind practicile adecvate în materie de supraveghere în cadrul Sistemului european al supraveghetorilor financiari sau privind modul în care ar trebui aplicat dreptul Uniunii într-un anumit domeniu. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul, astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, trebuie să se conformeze și să îl integreze în practicile lor, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului legislativ sau a procedurilor de supraveghere ale acestora), inclusiv în cazurile în care anumite puncte din cuprinsul documentului sunt adresate în primul rând instituțiilor.

Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente trebuie să notifice ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, motivele neconformării, până la 30.08.2016. În absența unei notificări până la acest termen, ABE va considera că autoritățile competente nu s-au conformat. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE la adresa compliance@eba.europa.eu, cu mențiunea „BA/GL/2015/22”. Notificările trebuie trimise de persoane care au autoritatea de a raporta cu privire la respectarea ghidului în numele autorităților competente. Orice schimbare cu privire la starea de conformare trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE.
4. Notificările vor fi publicate pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3).

¹ Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea bancară europeană), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/78/CE a Comisiei (JO L 331, 15.12.2010, p.12).

2. Obiect, domeniu de aplicare și definiții

Obiect

5. Prezentul ghid îndeplinește mandatul conferit ABE conform articolelor 74 alineatul (3) și 75 alineatul (2) din Directiva 2013/36/UE² de a emite orientări privind politicile solide de remunerare pentru întregul personal și pentru personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor care respectă cerințele stipulate la articolele 92-95 din Directiva 2013/36/UE și oferă orientări cu privire la informațiile publicate conform articolului 96 din Directiva 2013/36/UE și articolului 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013³.

Domeniul de aplicare

6. Prezentul ghid stabilește cerințele privind politicile de remunerare aplicabile întregului personal al instituțiilor și cerințele specifice pe care instituțiile trebuie să le aplice politicilor de remunerare și elementele variabile ale remunerației personalului identificat. Instituțiile pot aplica aceste cerințe specifice și unor categorii suplimentare de personal sau întregului personal. Anexa 1 la prezentul ghid precizează cerințele pentru care este necesară sau recomandată o aplicare la nivelul întregii instituții asupra întregului personal în conformitate cu orientările oferite.
7. Instituțiile trebuie să respecte, iar autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile respectă acest ghid la nivel individual, subconsolidat și consolidat, inclusiv filialele lor care nu fac obiectul sferei de aplicare a Directivei 2013/36/UE, în conformitate cu nivelul de aplicare stabilit la articolele 92 alineatul (1) și 109 din Directiva respectivă.
8. Orientările prevăzute la titlul VI se aplică numai acelor instituții care trebuie să respecte, în conformitate cu nivelul de aplicare prevăzut la articolele 6 și 13 din Regulamentul (UE) 575/2013, obligațiile prevăzute în partea a opta din Regulamentul respectiv.

² Directiva 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 cu privire la accesul la activitatea instituțiilor de credit și supravegherea prudențială a instituțiilor de credit și a firmelor de investiții, de modificare a Directivei 2002/87/CE și de abrogare a Directivelor 2006/48/CE și 2006/49/CE (JO L 176, 27.6.2013, pag. 338).

³ Regulamentul (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (JO L 321, 30.11.2013, pag. 6).

Destinatari

9. Prezentul ghid se adresează autorităților competente definite la articolul 4 alineatul 1 punctul 40 din CRR, inclusiv Băncii Centrale Europene cu privire la chestiuni legate de sarcinile care îi sunt conferite de Regulamentul (UE) nr. 1024/2013⁴, precum și instituțiilor definite la punctul 3 de la articolul 4 alineatul (1) punctul 3 din Regulamentul (UE) 575/2013, inclusiv sucursalele instituțiilor de credit al căror sediu principal este situat într-o țară terță.

Definiții

10. Termenii utilizați și definiți în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 au același înțeles în prezentul ghid. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

| | |
|----------------------------|---|
| Remunerație | înseamnă toate formele de remunerație fixă și variabilă și cuprinde plățile și beneficiile, monetare sau non-monetare, acordate direct personalului de către sau în numele unor instituții în schimbul unor servicii profesionale prestate de personal, plățile de comisioane de performanță în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2011/61/UE ⁵ , precum și alte plăți efectuate prin metode și mecanisme care, dacă nu ar fi considerate ca remunerație, ar conduce la o sustragere ⁶ de la respectarea cerințelor privind remunerarea ale Directivei 3012/36/UE. |
| Remunerație fixă | înseamnă plăți sau beneficii pentru personalul care îndeplinește condițiile pentru acordarea ei, stipulate în secțiunea 7. |
| Remunerație variabilă | înseamnă orice remunerație care nu este fixă. |
| Pachete salariale standard | înseamnă componentele auxiliare ale remunerației ce pot fi obținute pentru o populație largă de personal sau pentru personal în funcțiile specificate pe baza unor criterii de selecție prestabilite, inclusiv, de exemplu, facilități de asistență medicală, de asistență pediatrică sau contribuții regulate și proporționale la pensii pe lângă regimul obligatoriu și indemnizația de deplasare. |
| Bonus de retenție | înseamnă o remunerație variabilă acordată cu condiția ca personalul să rămână în instituție pentru o perioadă de timp prestabilă. |
| Personal | înseamnă toți angajații unei instituții și ai filialelor acesteia, inclusiv ai filialelor care nu fac obiectul sferei de aplicare a CRD, și |

⁴ Regulamentul (UE) nr. 1024/2013 al Consiliului din 15 octombrie 2013 de conferire a unor atribuții specifice Băncii Centrale Europene în ceea ce privește politicile legate de supravegherea prudențială a instituțiilor de credit (JO 287, 29.10.2013, p. 63);

⁵ Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 8 iunie 2011 privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr. 1095/2010 (AIFMD).

⁶ Referitor la sustragere, consultați secțiunea 10.2 din prezentul ghid.

| | |
|--|---|
| | toți membrii organelor de conducere ale acestora. |
| Personal identificat | înseamnă personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu criteriile stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei ⁷ și, unde este cazul, și pe baza criteriilor instituțiilor. |
| Consolidare prudențială | înseamnă aplicarea regulilor prudențiale bancare stipulate în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) 575/2013 pe bază consolidată sau subconsolidată, în conformitate cu partea 1, titlul 2, capitolul 2 din Regulamentul (UE) 575/2013. Consolidarea prudențială cuprinde toate filialele care sunt instituții sau instituții financiare și poate cuprinde și entități care prestează servicii auxiliare în interiorul și exteriorul UE. |
| Instituție consolidantă | înseamnă instituția obligată să respecte cerințele prudențiale pe baza situației consolidate a grupului bancar, în conformitate cu partea 1, titlul 2, capitolul 2 din Regulamentul (UE) 575/2013. |
| Potrofoliul de bonusuri | înseamnă valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată în procesul de acordare stabilit la nivelul instituției sau al unității operaționale a unei instituții. |
| Perioadă de acumulare | înseamnă perioada pentru care este evaluată și măsurată performanța în vederea stabilirii unei acordări de remunerație variabilă. |
| Perioadă de acumulare multianuală nerepetitivă | înseamnă o perioadă de acumulare multianuală care nu se suprapune cu alte perioade de acumulare multianuale. |
| Acordare | înseamnă garantarea unei remunerații variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este plătită suma acordată. |
| Intrare în drepturi | înseamnă efectul prin care membrul personalului devine titularul legal al remunerației variabile acordate, indiferent de instrumentul folosit pentru plată sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare sau unor acorduri de tip „clawback”. |
| Plăți în avans | înseamnă plăți efectuate imediat după perioada de acumulare și care nu sunt amânate. |
| Perioadă de amânare | înseamnă perioada dintre acordarea și intrarea în drepturile remunerației variabile, pe parcursul căreia personalul nu este proprietarul legal al remunerației acordate. |
| Instrumente | înseamnă acele instrumente financiare sau alte contracte ce intră într-una din cele două categorii prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE. |
| Perioadă de reținere | înseamnă o perioadă de timp după intrarea în drepturile instrumentelor ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe |

⁷ Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei de completare a Directivei 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește standardele tehnice de reglementare referitoare la criteriile calitative și cantitative corespunzătoare pentru identificarea categoriilor de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al unei instituții (JO L 167, 6.6.2014, pag. 30).

| | |
|-------------------------------|---|
| | parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate. |
| Malus | înseamnă un acord care îi permite instituției să reducă valoarea întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți din aceasta pe baza unor ajustări ex-post la riscuri înainte de intrarea în drepturile acesteia. |
| Clawback | înseamnă un acord conform căruia membrul personalului trebuie să restituie proprietatea asupra unei sume reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut sau pentru care instituția a intrat deja în drepturi în anumite condiții. |
| Instituții semnificative | înseamnă instituțiile menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE (instituții importante sistemic la nivel global sau „G-SII” și alte instituții importante sistemic sau „O-SII”) și, după caz, alte instituții stabilite de autoritatea competentă sau de legislația națională, pe baza unei evaluări a mărimii, organizării interne și naturii, extinderii și complexității activităților instituțiilor. |
| Instrumente legate de acțiuni | înseamnă acele instrumente a căror valoare se bazează pe valoarea pachetului de acțiuni și care au ca punct de referință prețul acțiunilor, de exemplu, drepturi de apreciere a pachetului de acțiuni, tipuri de acțiuni sintetice. |
| Acționar | înseamnă o persoană care deține acțiuni în cadrul unei instituții sau, în funcție de forma juridică a unei instituții, alți proprietari sau membri ai instituției. |
| Plăți compensatorii | înseamnă plăți legate de rezilierea înainte de termen a unui contract. |

3. Implementare

Data punerii în aplicare

11. Prezentul ghid se aplică de la 1 ianuarie 2017.

Abrogare

12. Ghidul CEBS privind politicile și practicile de remunerare, publicat la 10 decembrie 2010, se abrogă începând cu data de 31 decembrie 2016.

4. Ghid

Titlul I - Cerințe privind politicile de remunerare

1. Politicile de remunerare pentru întregul personal

14. În conformitate cu articolul 74 din Directiva 2013/36/UE, instituțiile au obligația să dispună de o politică de remunerare pentru întregul personal. Politica de remunerare pentru întregul personal trebuie să respecte principiile stipulate la articolele 92 și 93 din Directiva 2013/36/UE și prezentul ghid, ținând cont de punerea în corespondență a cerințelor din Anexa I⁸.
15. Politica de remunerare trebuie să specifice toate componentele remunerației și să includă și politica de pensii, inclusiv, după caz, cadrul pentru pensionări anticipate. De asemenea, politica de remunerare trebuie să stabilească un cadru pentru alte persoane ce acționează în numele instituției (de exemplu agenți delegați), asigurându-se că plățile efectuate nu oferă niciun stimul pentru o asumare de riscuri excesive sau pentru vânzarea abuzivă de produse. Toate instituțiile trebuie să analizeze care dintre elementele politicii de remunerare privind remunerația variabilă acordată personalului identificat conform articolului 94 din Directiva 2013/36/UE trebuie incluse în politica de remunerare a întregului personal.
16. Politica de remunerare a instituției pentru întregul personal trebuie să respecte obiectivele strategiei de afaceri și strategiei de risc ale instituției, cultura și valorile corporative, interesele pe termen lung ale instituției și măsurile folosite pentru evitarea conflictelor de interese și să nu încurajeze asumarea de riscuri excesive. Modificările aduse acestor obiective și măsuri trebuie luate în considerare la actualizarea politicii de remunerare. Instituțiile trebuie să se asigure că practicile de remunerare sunt aliniate la apetitul lor de risc general, ținând cont de toate riscurile, inclusiv de riscurile reputaționale și de riscurile rezultate din vânzarea abuzivă de produse. De asemenea, instituțiile trebuie să ia în considerare interesele pe termen lung ale acționarilor.
17. Instituțiile trebuie să poată demonstra autorităților competente că politica și practicile de remunerare sunt în concordanță cu și promovează o administrare viabilă și eficientă a riscurilor.
18. În cazul în care se acordă remunerație variabilă, astfel de acordări trebuie să se bazeze pe performanța instituțiilor, a unităților operaționale și a personalului și să ia în considerare riscurile asumate. Politica de remunerare trebuie să facă o distincție clară cu privire la

⁸ Anexa 1 la prezentul ghid precizează motivele pentru care este necesară sau recomandată aplicarea la nivelul întregii instituții asupra întregului personal în conformitate cu orientările suplimentare oferite.

remunerația variabilă și la evaluarea performanței între unitățile operaționale, funcțiile corporative și funcțiile de control.

19. Politica de remunerare trebuie să susțină instituția în realizarea și menținerea unei baze de capital viabile în conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid. De asemenea, politica de remunerare trebuie să ia în considerare, după caz restricțiile privind distribuțiile conform articolului 141 din Directiva 2013/36/UE.

20. Politica de remunerare trebuie să conțină:

- a. obiectivele de performanță pentru instituție, domeniile de activitate și personalul;
- b. metodele de măsurare a performanței, inclusiv criteriile de performanță;
- c. structura remunerației variabile, inclusiv, după caz, instrumentele în care sunt acordate părți ale remunerației variabile;
- d. măsurile de ajustare a riscurilor ex-ante și ex-post ale remunerației variabile⁹.

21. Instituțiile trebuie să se asigure că posibilele conflicte de interese cauzate de plata din instrumente ca parte a remunerației variabile sau fixe sunt identificate și gestionate. Acest lucru presupune ca respectarea regulilor referitoare la tranzacționarea din interior să fie asigurată și să nu se ia nicio măsură care ar putea avea un efect pe termen scurt asupra prețului acțiunilor sau al instrumentelor.

22. În cazul în care politicile de remunerare sau politicile de remunerare la nivelul grupului sunt implementate în instituții, inclusiv în filialele lor, iar personalul instituției este și proprietarul majoritar al instituției sau al filialei, politica de remunerare trebuie ajustată la situația specifică a acestor instituții sau filiale. Pentru personalul identificat, instituția trebuie să se asigure că politica de remunerare respectă cerințele CRD în materie în sensul articolelor 92 și 94 și al prezentului ghid.

2. Guvernanța remunerării

2.1 Responsabilitățile, elaborarea, aprobarea și supravegherea politicii de remunerare

23. Organul de conducere¹⁰ în funcția sa de supraveghere (denumit în continuare „funcția de supraveghere”) trebuie să fie răspunzător de adoptarea și menținerea politicii de remunerare

⁹ Cerințele specifice pentru remunerarea personalului identificat și alinierea acestora la riscuri sunt cuprinse în titlurile III și IV din prezentul ghid.

¹⁰ În țările europene pot fi observate diferite tipuri de organe de conducere. În unele țări este uzual un sistem unitar de administrare a activității, adică funcțiile de supraveghere și de conducere ale organului de conducere sunt exercitate de un singur organ. În alte țări este uzual un sistem dualist de administrare a activității, cu două organe independente constituite, unul pentru funcția de conducere, iar celălalt pentru supravegherea funcției de conducere.

a instituției și să monitorizeze implementarea ei pentru a se asigura că este pe deplin funcțională, așa după cum fost prevăzută. De asemenea, funcția de supraveghere trebuie să aprobe orice excepții semnificative ulterioare acordate unui membru al personalului sau modificări ale politicii de remunerare și să examineze cu atenție și să monitorizeze efectele acestora.

24. Funcția de supraveghere trebuie să dețină la nivel colectiv cunoștințe, abilități și experiență adecvate cu privire la politicile și practicile de remunerare, precum și cu privire la stimulentele și riscurile ce pot rezulta din acestea. Aceasta trebuie să includă cunoștințe, abilități și experiență cu privire la mecanismele pentru alinierea structurii remunerației la profilurile de risc ale instituțiilor și la structura de capital a acestora.
25. Funcția de supraveghere trebuie să se asigure că politicile și practicile de remunerare ale instituției sunt implementate în mod corespunzător și aliniate cu cadrul general de guvernare corporativă al instituției, cu cultura corporativă, cu apetitul la risc și cu procesele de guvernare aferente.
26. Conflictele de interese cu privire la politica de remunerare și la remunerația acordată trebuie identificate și diminuate în mod adecvat, inclusiv prin stabilirea unor criterii de acordare obiective bazate pe sistemul de raportare internă, a unor controale adecvate și a „principiului celor patru ochi”. Politica de remunerare trebuie să se asigure că nu apar conflicte de interese majore pentru personalul funcțiilor de control.
27. Politica și practicile de remunerare și procedurile de stabilire a acestora trebuie să fie clare, bine documentate și transparente. Trebuie păstrată o documentație adecvată cu privire la procesul decizional (de exemplu minute ale ședințelor relevante, rapoartele relevante și alte documente relevante), precum și cu privire la raționamentul ce stă la baza politicii de remunerare.
28. Funcția de supraveghere și funcția de conducere și, acolo unde sunt constituite, comitetele de remunerare și de risc trebuie să conlucreze îndeaproape și să se asigure că politica de remunerare este în concordanță cu și promovează o administrare solidă și eficientă a riscurilor.
29. Politica de remunerare trebuie să furnizeze un cadru eficient pentru măsurarea performanței, ajustarea riscurilor și legăturile cu performanța ce trebuie recompensată.
30. Funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate trebuie să furnizeze un aport efectiv, în conformitate cu rolurile lor, la stabilirea portofoliilor de bonusuri, a criteriilor de performanță și a acordării de remunerații acolo unde aceste funcții au preocupări legate de impactul asupra conduitei personalului și de caracterul riscant al activității desfășurate.
31. Funcția de supraveghere trebuie să determine și să supravegheze remunerarea membrilor din funcția de conducere și, dacă comitetul de remunerare menționat în secțiunea 2.4 nu a fost constituit, să supravegheze în mod direct remunerarea coordonatorilor funcțiilor de control independente, inclusiv funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate.

32. Funcția de supraveghere trebuie să ia în considerare aportul furnizat de toate funcțiile corporative și organele competente (de exemplu comitete, funcții de control¹¹, resurse umane, juridic, planificare strategică, funcția de buget, etc.) și unitățile operaționale cu privire la conceperea, implementarea și supravegherea politicilor de remunerare ale instituției.
33. Funcția de resurse umane trebuie să participe și să informeze cu privire la elaborarea și evaluarea politicii de remunerare pentru instituția respectivă, inclusiv structura remunerării, nivelurile de remunerare și schemele de stimulente astfel încât nu doar să atragă și să păstreze personalul de care are nevoie instituția, ci să se și asigure că politica de remunerare este aliniată la profilul de risc al instituției.
34. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să acorde consultanță/sprijin și să informeze cu privire la definirea unor măsuri potrivite de ajustare ulterioară a performanței la riscuri (inclusiv ajustări ex-post), precum și la evaluarea modului în care structura remunerației variabile afectează profilul de risc și cultura instituției. Funcția de administrare a riscurilor trebuie să valideze și să evalueze datele de ajustare la riscuri, precum și să fie invitată să participe la ședințele comitetului de remunerare în această problemă.
35. Funcția de conformitate trebuie să analizeze modul în care politica de remunerare afectează conformitatea instituției cu legislația, reglementările, politicile interne și cultura de risc și trebuie să raporteze toate riscurile de conformitate identificate și problemele de neconformitate către organul de conducere, atât în funcția sa de conducere, cât și în funcția de supraveghere. Constatările funcției de conformitate trebuie luate în considerare de funcția de supraveghere în timpul procedurilor de aprobare, revizuire și supraveghere a politicii de remunerare.
36. Funcția de audit intern trebuie să realizeze o revizuire independentă a conceperii, implementării și efectelor politicilor de remunerare ale instituției asupra profilului său de risc și asupra modului de gestionare a acestor efecte în acord cu orientările furnizate în secțiunea 2.5.
37. În contextul unui grup, funcțiile competente din cadrul instituției consolidante și al filialelor trebuie să interacționeze și să facă schimb de informații în mod corespunzător.

2.2 Implicarea acționarilor

38. În funcție de forma juridică a instituției și de legislația națională în vigoare, aprobarea politicii de remunerare a unei instituții și, acolo unde este cazul, a deciziilor legate de remunerarea membrilor organului de conducere și a altor membri ai Personalului identificat poate fi alocată

¹¹ Funcția de control independentă cuprinde unități organizaționale, independent de funcțiile economice și corporative răspunzătoare cu controlul și monitorizarea operațiunilor și riscurilor rezultate din acele operațiuni, asigurând conformitatea cu toate legile, regulile și regulamentele aplicabile și oferind consultanță funcțiilor de conducere cu privire la problemele din domeniul lor de competență. Funcțiile de control independente cuprind de obicei funcția de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern. Mai multe detalii referitoare la funcțiile de control pot fi găsite în Ghidul ABE privind guvernarea internă (GL44), punctele 26-29.

și adunării acționarilor în conformitate cu legislația națională privind societățile. Votul acționarilor poate fi consultativ sau obligatoriu.

39. În situațiile în care aprobarea remunerației membrilor individuali ai organului de conducere și a altor membri ai Personalului identificat este alocată acționarilor, acționarii trebuie, de asemenea, să aprobe în mod explicit plățile ce pot fi acordate acelor persoane la încetarea contractelor lor. În cazul în care politica de remunerare este supusă aprobării acționarilor, aceștia trebuie, de asemenea, fie să aprobe ex-ante/în prealabil suma maximă a plăților ce pot fi acordate organului de conducere și altor membri ai Personalului identificat în cazul încetării anticipate a unui contract, fie să aprobe criteriile de stabilire a acestor sume.

40. Pentru ca acționarii să poată lua decizii în cunoștință de cauză, funcția de supraveghere trebuie să se asigure că instituția le furnizează informații adecvate cu privire la politica de remunerare, menite să îi ajute să evalueze structura stimulentei și măsura în care este stimulată și controlată asumarea riscurilor, precum și costul total al structurii remunerării. Aceste informații trebuie furnizate cu mult timp înainte de adunarea respectivă a acționarilor. Trebuie furnizate informații detaliate cu privire la politicile de remunerare și la modificările aduse acestora, la procedurile și procesele de luare a deciziilor pentru stabilirea unui pachet de remunerare și aceste informații vor cuprinde următoarele:

- a. componentele remunerației;
- b. principalele caracteristici și obiective ale pachetelor de remunerare și alinierea acestora cu strategia de afaceri și strategia de risc, inclusiv apetitul la risc și valorile corporative ale instituției;
- c. modul în care elementele de la litera (b) sunt luate în considerare în ajustările de tip ex-ante/ex-post, în special pentru Personalul identificat.

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

42. În cazul în care acționarilor li se cere să aprobe un nivel maxim superior al raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației de până la 200%, se vor aplica următoarele:

- a. Acționarii care au dreptul de a vota cu privire la un nivel maxim propus mai mare al raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației sunt cei ai instituției în care își desfășoară activitatea personalul identificat vizat de nivelurile maxime mai mari ale remunerației variabile. Pentru filiale, adunarea generală a acționarilor filialei este cea competentă să hotărască, și nu adunarea generală a instituției consolidante.
- b. În cazul în care o instituție își exercită drepturile de vot ca acționar al filialei sale în legătură cu aprobarea unui nivel maxim mai mare al raportului dintre remunerația

variabilă și cea fixă în cadrul unei filiale, trebuie îndeplinită una dintre următoarele condiții:

- i. funcția de supraveghere a instituției ce deține acțiunile a solicitat dinainte votul adunării acționarilor săi referitor la modul de exercitare a drepturilor de vot privind majorarea acestui nivel în filialele sale;
 - ii. adunarea acționarilor instituției consolidante a hotărât, în cadrul politicii de remunerare a grupului, că filialele pot introduce un nivel maxim mai mare al acestui raport.
- c. În conformitate cu prima liniuță a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, la aprobarea unui nivel maxim mai mare a raportului dintre componenta fixă și cea variabilă a remunerației, adunarea acționarilor va acționa pe baza unei recomandări detaliate ce oferă în mod special motivele, numărul de membri ai personalului identificat vizați și funcțiile acestora în cadrul instituției, precum și explicația modului în care un astfel de nivel maxim mai mare al raportului ar putea afecta cerința de a menține o bază solidă de capital. Aceste informații trebuie puse la dispoziția acționarilor cu mult timp înainte de adunarea respectivă a acționarilor.
- d. Orice aprobare a unui nivel maxim mai mare al raportului trebuie realizată în conformitate cu prevederile articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE; pragul de 50% pentru cvorum și pragurile de majoritate de 66% și 75% necesare pentru vot, așa cum menționează acel articol, trebuie toate calculate ținând cont de drepturile de vot atașate acțiunilor sau altor drepturi de proprietate echivalente din cadrul instituției.
- e. Pragul de 75%, care se aplică atunci când mai puțin de 50% din drepturile de proprietate sunt reprezentate în adunarea acționarilor, și pragul de 66%, care se aplică atunci când cel puțin 50% din drepturile de proprietate sunt reprezentate, trebuie calculate în funcție de drepturile de vot ale acționarilor reprezentați, și nu în funcție de numărul de persoane fizice sau juridice care sunt acționari.
- f. În conformitate cu ultima liniuță a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din CRD, personalului direct vizat de nivelurile maxime mai mari ale remunerației variabile nu trebuie să i se permită să își exercite, în mod direct sau indirect, niciunul dintre drepturile de vot pe care le-ar putea avea. Prin urmare, drepturile de vot ale acestora vor fi ignorate în calculul procentelor, atât la numărător, cât și la numitor.
- g. Acțiunile sunt „reprezentate” atunci când acționarul are capacitatea legală de a vota asupra nivelului maxim mai mare propus al raportului, indiferent de modul în care este exprimat acel vot. În conformitate cu acest principiu și având în vedere legislația națională privind societățile, instituțiile trebuie să-și stabilească politicile interne referitoare la „reprezentare” în scopul acestui vot.

43. Acționarii trebuie să poată vota cu privire la reducerea unui raport maxim mai mare aprobat în trecut. Un astfel de vot trebuie să necesite o majoritate a voturilor acționarilor în conformitate cu regulile aplicabile pentru deciziile obișnuite prevăzute de legislația națională. În cazul în care nivelul maxim mai mare aprobat a fost redus, instituția trebuie să informeze autoritatea competentă despre hotărâre și despre raportul aprobat în termen de cinci zile lucrătoare.

2.3 Informarea autoritățile competente

44. La informarea autorității competente cu privire la recomandarea adresată adunării acționarilor, în conformitate cu liniuța a patra a articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, instituția trebuie să raporteze autorității competente toate informațiile trimise acționarilor, inclusiv raportul maxim mai mare propus și motivele de propunere a acestuia, cel târziu după cinci zile lucrătoare de la anunțarea acționarilor că se va solicita aprobarea raportului mai mare.

45. La informarea autorității competente cu privire la hotărârea adoptată de acționarii săi, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (ii) liniuța a cincea din Directiva 2013/36/UE, instituția trebuie să furnizeze următoarele informații:

- a. rezultatul hotărârii și raportul maxim mai mare aprobat, inclusiv, în cazul în care raporturile diferă de la un domeniu de activitate la altul și de la o funcție la alta, raportul pentru fiecare domeniu de activitate sau funcție în parte încadrat(ă) în domeniile de activitate și funcțiile stipulate în ghidul ABE privind exercițiul de colectare a datelor legate de persoanele cu venituri ridicate și ghidul ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării, ambele publicate la data de 16 iulie 2014¹²;
- b. numărul de membri ai personalului identificat vizați de raporturile maxime mai mari și, în cazul în care raporturile diferă de la un domeniu de activitate la altul și de la o funcție la alta, nivelul corespunzător al raportului pentru fiecare domeniu de activitate și pentru fiecare funcție în parte;
- c. o analiză a faptului că raportul mai mare propus nu intră în conflict cu obligațiile prevăzute în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) 575/2013, având în vedere în special obligațiile instituției de asigurare a unor fonduri proprii;
- d. informațiile cuprinse în Anexa 2, folosind modelul furnizat;
- e. alte informații ce ar putea fi solicitate de autoritatea competentă.

2.4 Instituirea unui comitet de remunerare

46. În conformitate cu articolul 92 alineatul (1), coroborat cu articolul 95 alineatul (1) din CRD, toate instituțiile care sunt ele însele semnificative, având în vedere nivelul individual, al

¹² Ambele ghiduri pot fi accesate prin următorul link: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

societății-mamă și al grupului, trebuie să înființeze un comitet de remunerare. Filialele reglementate de o legislație sectorială specifică (de exemplu directorii de AFIA sau OPCVM-uri) trebuie să respecte regulile stipulate în legislația sectorială specifică ce li se aplică pentru a stabili dacă au obligația de a înființa un comitet de remunerare sau nu. Instituția consolidantă trebuie să se asigure că este înființat un comitet de remunerare atunci când este prevăzut de lege.

47. Atunci când un comitet de remunerare este înființat într-o instituție ne semnificativă, instituția trebuie să respecte cerințele prezentului ghid referitoare la comitetul de remunerare, dar poate combina sarcinile comitetului de remunerare cu alte sarcini atâta timp cât acestea nu creează conflicte de interese.

48. În cazul în care nu este constituit niciun comitet de remunerare, cerințele prezentului ghid referitoare la comitetul de remunerare trebuie interpretate ca fiind aplicabile funcției de supraveghere.

2.4.1 Componenta comitetului de remunerare

49. Comitetul de remunerare trebuie să fie compus din membri ai funcției de supraveghere¹³ care nu îndeplinesc funcții executive. Președintele și majoritatea membrilor comitetului de remunerare trebuie să se califice ca independenți¹⁴. Dacă legislația națională prevede posibilitatea reprezentării angajaților în organul de conducere, acesta trebuie să cuprindă unul sau mai mulți reprezentanți ai angajaților. În cazul în care nu există un număr suficient de membri independenți calificați, instituțiile trebuie să implementeze alte măsuri în cadrul politicii de remunerare pentru a limita conflictele de interese în hotărârile privind problemele de remunerare.

50. Membrii comitetului de remunerare trebuie să dețină cunoștințe adecvate la nivel colectiv, competență și experiență profesională privind politicile și practicile de remunerare, administrarea riscurilor și activitățile de control, în special cu privire la mecanismul pentru alinierea structurii remunerării la profilurile de risc și capital ale instituțiilor.

2.4.2 Rolul comitetului de remunerare

51. Comitetul de remunerare trebuie:

- a. să fie răspunzător de pregătirea hotărârilor privind remunerarea ce urmează a fi adoptate de funcția de supraveghere, în special cu privire la remunerarea membrilor

¹³ În țările europene există diferite tipuri de organe de conducere. În unele țări este uzual un sistem unitar de administrare a activității, adică funcțiile de supraveghere și de conducere ale organului de conducere sunt exercitate de un singur organ. În alte țări este uzual un sistem dualist de administrare a activității, cu două organe independente constituite, unul pentru funcția de conducere, iar celălalt pentru supravegherea funcției de conducere. În aceste cazuri, comitetul de remunerare trebuie să cuprindă membri ai organului de supraveghere.

¹⁴ Independența așa cum este prevăzută în ghidul ABE privind guvernanta internă, punctul 5.6.

- organului de conducere în funcția sa de conducere, precum și a altor membri ai personalului identificat;
- b. să acorde asistență și consultanță funcției de supraveghere cu privire la elaborarea politicii de remunerare a instituției;
 - c. să sprijine funcția de supraveghere în monitorizarea politicilor, practicilor și proceselor de remunerare și în respectarea politicii de remunerare;
 - d. să verifice dacă politica de remunerare existentă mai este încă de actualitate și, dacă este necesar, să facă propuneri de modificări;
 - e. să revizuiască numirea consultanților de remunerare externi pe care funcția de supraveghere poate decide să îi angajeze pentru consultanță sau asistență;
 - f. să asigure caracterul adecvat al informațiilor furnizate acționarilor cu privire la politicile și practicile de remunerare, în special cu privire la un nivel maxim mai mare propus al raportului dintre remunerația fixă și cea variabilă;
 - g. să evalueze mecanismele și sistemele adoptate pentru a se asigura că sistemul de remunerare ia în considerare în mod corespunzător toate tipurile de riscuri, nivelurile de lichiditate și capital și că politica de remunerare generală este în concordanță cu și promovează o administrare a riscurilor solidă și eficientă și este aliniată cu strategia de afaceri, obiectivele, cultura și valorile corporative și cu interesele pe termen lung ale instituției;
 - h. să evalueze îndeplinirea obiectivelor de performanță și necesitatea unei ajustări ex-post la risc, inclusiv aplicarea unor acorduri de tip „malus” și „clawback”;
 - i. să revizuiască o serie de scenarii posibile pentru a testa modul în care politicile și practicile de remunerare reacționează la evenimente externe și interne și să testeze ex-post criteriile folosite în stabilirea acordării și ajustarea ex-ante la riscuri pe baza consecințelor efective ale riscurilor.
52. În cazul în care instituția a înființat un comitet de remunerare, remunerarea coordonatorilor funcțiilor de control independente, inclusiv din funcțiile de administrare a riscurilor și conformitate, trebuie supravegheate în mod direct de comitetul de remunerare. Comitetul de remunerare trebuie să facă recomandări către funcția de supraveghere privind elaborarea pachetului de remunerare și cuantumul remunerațiilor ce vor fi plătite coordonatorilor funcțiilor de control.

2.4.3 Procesul și liniile de raportare

53. Comitetul de remunerare trebuie:

- a. să aibă acces la toate datele și informațiile referitoare la procesul decizional al funcției de supraveghere, cu privire la conceperea, punerea în aplicare, supravegherea și revizuirea politicilor și practicilor de remunerare;
- b. să aibă resurse financiare adecvate și acces nelimitat la toate informațiile și datele provenite de la funcțiile de control independente, inclusiv de la funcția de administrare a riscurilor;
- c. să asigure implicarea adecvată a funcțiilor de control independente și a altor funcții relevante (de exemplu resurse umane, juridic și planificare strategică) în domeniile de expertiză respective și să solicite consultanță externă atunci când este necesar.

54. Comitetul de remunerare trebuie să colaboreze cu alte comitete ale funcției de supraveghere ale căror activități pot avea un impact asupra concepției și bunei funcționări a politicilor și practicilor de remunerare (de exemplu comitetele de risc, audit și numire); și să furnizeze informații adecvate funcției de supraveghere și, atunci când este cazul, adunării acționarilor cu privire la activitățile desfășurate.

55. Dacă este înființat, comitetul de risc trebuie, fără a aduce atingere sarcinilor comitetului de remunerare, să analizeze dacă stimulentele oferite de politicile și practicile de remunerare iau în considerare riscul, capitalul, lichiditatea și probabilitatea și calendarul câștigurilor instituției.

56. Un membru al comitetului de risc trebuie să participe la ședințele comitetului de remunerare, în cazul în care ambele comitete sunt înființate, și viceversa.

2.5 Revizuirea politicii de remunerare

57. Funcția de supraveghere sau, dacă este înființat, comitetul de remunerare trebuie să asigure că politica și practicile de remunerare ale instituției sunt supuse unei revizuirii interne centrale și independente cel puțin anual.

58. O revizuire centrală a conformității cu regulamentul, politicile grupului, procedurile și regulile interne trebuie efectuată de funcția de audit intern al instituției consolidante.

59. Instituțiile trebuie să efectueze revizuirea centrală și independentă la nivel individual. Într-un grup, instituțiile nesemnificative care sunt filiale se pot baza pe revizuirea efectuată de instituția consolidantă, în cazul în care revizuirea efectuată la nivel consolidat sau sub-consolidat a cuprins instituția, iar rezultatele sunt puse la dispoziția funcției de supraveghere a instituției respective.

60. Revizuirea independentă periodică a politicilor de remunerare poate fi externalizată, parțial sau integral, de către instituțiile mici și cu activitate mai puțin complexă. Instituțiile mari și cu activitate mai complexă trebuie să aibă suficiente resurse pentru a realiza revizuirea pe plan intern. Consultanții externi calificați și independenți¹⁵ pot completa și acorda asistență instituției în îndeplinirea acestor sarcini. Funcția de supraveghere este răspunzătoare pentru revizuire.

61. În cadrul revizuirii interne centrale și independente, instituțiile trebuie să evalueze dacă politicile, practicile și procesele de remunerare generale:

- a. funcționează așa după cum au fost prevăzute (în special că politicile, procedurile și regulile interne aprobate sunt respectate; că plățile de remunerații sunt corespunzătoare, în conformitate cu strategia de afaceri; și că profilul de risc, obiectivele pe termen lung și alte obiective ale instituției sunt reflectate în mod adecvat);
- b. respectă reglementările, principiile și standardele naționale și internaționale; și
- c. sunt implementate consecvent în întregul grup, respectă articolul 141 din Directiva 2013/36/UE și nu limitează capacitatea instituției de a menține sau restabili o bază solidă de capital conform secțiunii 6 din ghidul de față.

62. Celelalte funcții corporative interne relevante (adică resurse umane, juridic, și planificare strategică, etc.), precum și alte comitete cheie ale funcției de supraveghere (adică comitetele de audit, risc și numire) trebuie implicate îndeaproape în revizuirea politicilor de remunerare ale instituției pentru a asigura alinierea la strategia și cadrul de administrare a riscurilor instituțiilor.

63. În cazul în care revizuirile periodice arată că politicile de remunerare nu funcționează conform celor prevăzute sau celor prescrise sau dacă au fost făcute recomandări, comitetul de remunerare, dacă este înființat, sau funcția de supraveghere trebuie să se asigure că se propune, se aprobă și se implementează în timp util un plan de remediere.

64. Rezultatele revizuirii interne efectuate și măsurile luate pentru remedierea oricăror constatări trebuie documentate, fie prin rapoarte scrise, fie prin minute ale ședințelor comitetelor relevante sau ale funcției de supraveghere și trebuie puse la dispoziția organului de conducere, a comitetelor relevante și a funcțiilor corporative.

3. Politicile de remunerare și contextul de grup

65. În conformitate cu articolul 92 alin. (1) și cu articolul 109 din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să respecte toate cerințele prevăzute la articolele 92 alineatul (2), 93, 94, 95 și 96 din directiva de mai sus, inclusiv standardele tehnice de reglementare aplicabile referitoare la remunerare, la nivel consolidat, subconsolidat (inclusiv filialele și sucursalele din țări terțe) și

¹⁵ Pentru mai multe detalii privind externalizarea, consultați ghidul ABE privind guvernarea internă (GL44).

individual. Referitor la nivelul individual, autoritățile competente pot invoca derogarea prevăzută la articolul 7 din CRR în conformitate cu articolul 109 alin. (1) din Directiva 2013/36/UE. Instituțiile au obligația de a se asigura că politicile de remunerare interne respectă orice cerințe specifice referitoare la activitățile desfășurate în orice jurisdicție relevantă.

66. La nivel consolidat și subconsolidat, instituția consolidantă și autoritățile competente trebuie să se asigure că s-a implementat și că se respectă o politică de remunerare la nivelul întregului grup pentru:

- a. întregul personal din toate instituțiile și alte entități din sfera consolidării prudențiale, inclusiv toate sucursalele; și
- b. întregul personal identificat¹⁶ din toate instituțiile și alte entități din sfera consolidării prudențiale, inclusiv toate sucursalele.

67. În ceea ce privește instituțiile și entitățile dintr-un grup situat în mai multe state membre, politica de remunerare de la nivelul întregului grup trebuie să precizeze modul în care implementarea sa va trata diferențele dintre implementările naționale ale cerințelor de remunerare ale Directivei 2013/36/UE, în special cu privire la aplicarea limitării raportului maxim dintre componentele variabile ale remunerației și remunerația fixă la 100% (dacă este cazul, până la 200% cu acordul acționarilor)¹⁷, posibilitatea de a aplica rata noțională de actualizare¹⁸ și orice restricții cu privire la utilizarea instrumentelor¹⁹.

68. În conformitate cu articolul 92 alin. (1) și articolul 109 din Directiva 2013/36/UE, instituție consolidantă trebuie să se asigure că filialele ce intră în sfera consolidării prudențiale, dar care nu fac obiectul ele însele a sferei de aplicare a Directivei 2013/36/UE, au politici de remunerare în concordanță cu politica de remunerare la nivelul întregului grup pentru întregul personal și că respectă cerințele articolelor 92 alin. (2), 93 și 94 din Directiva 2013/36/UE cel puțin pentru membrii personalului identificat ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului. Acest lucru se aplică și cerințelor specifice ale Directivei 2013/36/UE ce nu au fost incluse în altă legislație sectorială (de exemplu pentru personalul ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului, dar care sunt membri ai personalului unor entități ce intră sub incidența Directivei 2011/61/UE²⁰ și a Directivei 2009/65/CE²¹, instituția consolidantă trebuie să se

¹⁶ Referitor la procesul de identificare într-un context de grup, consultați secțiunea 5.

¹⁷ Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE.

¹⁸ Articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE.

¹⁹ Articolul 94 alineatul (1) litera (l) din Directiva 2013/36/UE.

²⁰ Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 8 iunie 2011 privind administratorii fondurilor alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr. 1095/2010 (JO L 174, 1.7.2011, p. 1).

²¹ Directiva 2009/65/CE a Parlamentului European și 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) (JO L 302, 17.11.2009, pag. 32).

asigure că se respectă limitarea componentelor variabile ale remunerației la 100% (dacă este cazul, până la 200% cu acordul acționarilor) din componentele fixe ale remunerației).²² În cazul în care cerințele specifice ale Directivei 2013/36/UE intră în conflict cu cerințele sectoriale (de exemplu conform Directivei 2011/61/UE sau Directivei 2009/65/CE), va prevala legislația sectorială specifică (de exemplu entitățile supuse Directivei 2011/61/UE sau Directivei 2009/65/CE trebuie să plătească remunerația variabilă a personalului identificat ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului în unități sau acțiuni la fondul de investiții alternativ respectiv sau în unități la OPCVM respectiv (Anexa II(1)(m) la Directiva 2011/61/UE și, respectiv, articolul 14(b)(m) din Directiva 2009/65/CE)).

69. Personalul detașat dintr-o întreprindere-mamă aflată într-un stat terț într-o filială UE care este o instituție sau o sucursală care, dacă ar fi fost angajat direct de instituția sau sucursala UE, ar intra în categoria personalului identificat al instituției sau sucursalei UE respective reprezintă personal identificat. Acest personal detașat trebuie să facă obiectul prevederilor articolelor 92, 93 și 94 din Directiva 2013/36/UE așa cum sunt implementate în statul membru în care este stabilită instituția sau sucursala UE și Standardele Tehnice de Reglementare în vigoare. În vederea detașărilor pe termen scurt, de exemplu când o persoană locuiește într-un stat membru numai câteva săptămâni pentru a presta o muncă la un proiect, acea persoană trebuie să se supună acestor prevederi numai dacă ar fi identificabilă în baza Regulamentului delegat nr. 604/2014 al Comisiei, având în vedere remunerația acordată pentru perioada respectivă și rolul și responsabilitățile din perioada detașării.

70. Contractele sau detașările pe termen scurt nu trebuie folosite ca mijloc de eludare a cerințelor de remunerare ale Directivei 2013/36/UE și a oricărui standarde sau orientări în materie.

71. În ceea ce privește filialele stabilite în state terțe incluse în sfera consolidării prudențiale a unei instituții consolidante dintr-un stat membru, politica de remunerare la nivelul întregului grup trebuie să fixeze nivelul maxim al raportului dintre componenta variabilă a remunerației și componenta fixă la cel mult 100% (dacă este cazul, până la 200% cu acordul acționarilor la nivelul grupului), să precizeze dacă se aplică rata noțională de actualizare și să se asigure că pentru plata remunerației variabile sunt folosite instrumente în conformitate cu prezentul ghid și cu Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei²³.

72. O filială stabilită într-un stat terț inclus în sfera consolidării prudențiale a unei instituții consolidante dintr-un stat membru trebuie să aibă politici de remunerare compatibile cu politica de remunerare la nivelul întregului grup și să respecte cerințele articolelor 92 alin. (2),

²² Mai multe detalii referitoare la modul de identificare a acestor membri de personal se găsesc în secțiunea 5.3 „Procesul de identificare la nivel individual și consolidat” de mai jos.

²³ Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei din 12 martie 2014 de completare a Directivei (UE) nr. 2013/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului cu privire la standardele tehnice de reglementare ce precizează clasele de instrumente ce reflectă în mod adecvat calitatea creditului unei instituții pe bază continuă și sunt adecvate pentru a fi folosite în scopul remunerației variabile (JO L 148, 20.5.2014, pag. 21). Este publicat la: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006

93 și 94 din Directiva 2013/36/UE cel puțin pentru acei membri ai personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al grupului.

73. Autoritățile competente trebuie să se asigure că sucursalele dintr-un stat membru ale instituțiilor de credit autorizate într-un stat terț fac obiectul aceluiași cerințe ca cele aplicabile instituțiilor din statele membre. În cazul în care aceste sucursale doresc să implementeze un raport între componenta variabilă și cea fixă a remunerației mai mare de 100%, acestea trebuie să îi demonstreze autorității competente că acționarii instituției din statul terț au aprobat raportul mai mare.
74. Cerințele de remunerare ale Directivei 2013/36/UE și prezentul ghid se aplică instituțiilor indiferent dacă sunt filiale ale unei instituții-mamă într-un stat terț. În cazul în care o filială UE a unei instituții-mamă dintr-un stat terț este o instituție consolidantă, sfera consolidării prudențiale nu include nivelul instituției-mamă situate într-un stat terț și al altor filiale directe ale instituției-mamă respective. Instituția consolidantă trebuie să se asigure că politica de remunerare la nivelul întregului grup a instituției-mamă într-un stat terț este luată în considerare în propriile sale politici de remunerare în măsura în care nu contravine cerințelor prevăzute în legislația UE sau națională în materie, inclusiv în prezentul ghid.

4. Proporționalitatea

75. Principiul proporționalității cuprins în articolul 92 alin. (2) al Directivei 2013/36/UE își propune să pună în concordanță politicile și practicile de remunerare cu profilul de risc individual, cu apetitul la risc și cu strategia la risc a unei instituții, astfel încât obiectivele obligațiilor să fie atinse eficient.
76. La evaluarea aplicării cerințelor în mod proporționat, instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare o combinație între toate criteriile următoare: mărimea, organizarea internă și natura, extinderea și complexitatea activităților instituției.
77. În acest scop, instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare cel puțin următoarele criterii:
- a. totalul bilanțului sau cantitatea activelor deținute de instituție și de entitățile semnificative consolidate în scopuri de reglementare;
 - b. prezența geografică a instituției și dimensiunea operațiunilor din fiecare jurisdicție;
 - c. forma juridică și instrumentele de capitaluri proprii și titlurile de creanță disponibile;
 - d. autorizația de a folosi modele interne pentru măsurarea cerințelor de capital (de exemplu IRB, AMA);
 - e. dacă instituția face parte dintr-un grup și, dacă da, evaluarea de proporționalitate realizată pentru grup;

- f. tipul de activitate și servicii autorizate (de exemplu împrumuturi și depozite, activități bancare de investiții);
- g. strategia de afaceri de la bază;
- h. structura activităților economice și orizontul de timp, caracterul măsurabil și previzibilitatea riscurilor activităților economice;
- i. structura de finanțare a instituției;
- j. organizarea internă a instituției, inclusiv nivelul remunerației variabile ce poate fi plătită personalului identificat;
- k. structura profitului și pierderii instituției;
- l. tipul de clienți (de exemplu persoane fizice, persoane juridice, IMM-uri, entități publice);
- m. complexitatea produselor sau contractelor.

78. La aplicarea cerințelor în mod proporțional, instituțiile sunt obligate să ia în considerare profilul lor de risc, apetitul la risc și alte caracteristici și să dezvolte și să implementeze politici și practici de remunerare aliniate în mod adecvat cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesul pe termen lung al instituției. Totuși, obligația de a avea politici și practici de remunerare solide și eficiente se aplică tuturor instituțiilor și în ceea ce privește întregul personal, indiferent de diferitele caracteristici ale instituțiilor.

79. Înainte ca cerințele de remunerare să fie aplicate în mod proporțional, trebuie să se facă identificarea personalului pe baza criteriilor stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și a criteriilor interne suplimentare²⁴. Limitarea raportului maxim dintre componentele variabile ale remunerației și componentele fixe la 100% (200% cu acordul acționarilor) trebuie aplicată întregului personal identificat din cadrul instituției și, în ceea ce privește filialele acesteia incluse în sfera de consolidare prudențială, personalului identificat care are un impact asupra profilului de risc al grupului, chiar dacă acesta în sine nu face obiectul Directivei 2013/36/UE, în conformitate cu orientările din secțiunea 3.

80. La implementarea unor politici de remunerare specifice pentru diferite categorii de personal identificat în conformitate cu secțiunile 3 și 4 din prezentul ghid, aplicarea principiului proporționalității trebuie să ia în considerare impactul asupra profilului de risc al instituției pentru categoria respectivă de personal identificat.

81. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile respectă cerințele de remunerare astfel încât să asigure un nivel echivalent al condițiilor pentru concurența dintre aceleași categorii de instituții.

²⁴ Vă rugăm să consultați ghidul pentru procesul de identificare prezentat pe scurt în secțiunea 5.

82.În conformitate cu cele de mai sus, instituțiile și grupurile mari (inclusiv cele semnificative) și mai complexe trebuie să aibă politici de remunerare și abordări de măsurare a riscului mai sofisticate, în timp ce instituțiile și grupurile mai puțin complexe pot implementa politici de remunerare și abordări mai simple.

5. Procesul de identificare

83.Este obligația instituțiilor să identifice membrii personalului ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției. Toate instituțiile trebuie să efectueze anual o autoevaluare pentru a identifica toți membrii personalului ale căror activități profesionale au sau ar putea avea un impact major asupra profilului de risc al instituției. Procesul de identificare trebuie să facă parte din politica de remunerare generală a instituției.

84.Autoevaluarea trebuie să se bazeze pe criteriile calitative și cantitative prevăzute în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și trebuie să cuprindă, acolo unde este necesar pentru a finaliza identificarea întregului personal ale cărui activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției, criteriile suplimentare prevăzute de instituție, ce reflectă nivelurile de risc ale diferitelor activități din cadrul instituției și impactul membrilor personalului asupra profilului de risc.

85.În conformitate cu articolul 4 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei privind criteriile cantitative, trebuie luată în considerare remunerația totală acordată personalului în exercițiul financiar precedent pentru a se asigura că identificarea poate fi realizată la începutul următorului exercițiu financiar. La aplicarea criteriilor cantitative din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei, instituțiile trebuie să ia în considerare toate componentele monetare și non-monetare ale remunerației fixe și variabile acordate pentru servicii profesionale în exercițiul financiar anterior. Pentru componenta fixă, acestea sunt sume ce au fost acordate și de obicei plătite în exercițiul financiar anterior. Pentru componenta variabilă, acestea sunt sumele ce au fost acordate în exercițiul financiar anterior pentru perioada de acumulare anterioară completă, independent de faptul că numai unele părți din remunerația variabilă au fost plătite în exercițiul financiar anterior, iar alte părți au fost amânate.²⁵ Pachetele salariale standard care nu sunt justificate la nivel individual trebuie luate în considerare pe baza sumei totale defalcate, pe criterii obiective, pentru fiecare membrul al personalului .

86.Instituțiile care acordă remunerație în altă monedă decât euro trebuie să convertească pragurile stipulate la articolul 4 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei așa cum se prevede la articolul 5 din Regulament utilizând fie cursul de schimb intern folosit

²⁵ De exemplu, pentru identificarea la începutul anului 2016, remunerația fixă acordată și plătită în anul 2015 și remunerația variabilă acordată în 2015 pentru perioada de acumulare anterioară (de exemplu 2014) vor fi însumate pentru a calcula suma ce va fi folosită pentru identificare în baza criteriilor cantitative.

pentru consolidarea conturilor, fie cursul de schimb folosit de Comisia pentru programare financiară și buget pentru luna în care a fost acordată remunerația²⁶.

87.În cazul în care instituțiile aplică articolul 5 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei, acestea trebuie să aloce întregul personal, activ în entități cuprinse în sfera de consolidare prudentială, țării în care persoana își desfășoară activitatea predominantă și să aplice criteriile de la articolul 4 alineatul (1) literele (b) și (c) pe o bază de la țară la țară asupra personalului alocat unei anumite țări.

88.În cazul în care sunt întrunite criteriile cantitative, personalul este personal identificat, cu excepția cazului în care instituția aplică articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei. În ceea ce privește criteriul (a), pentru personalul căruia i s-a acordat o remunerație totală de 750 000 EUR sau mai mult în exercițiul financiar anterior, sau (b) de la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei, aplicarea articolului 4 alineatul (2) din acest Regulament se supune aprobării prealabile din partea autorității competente.

89.Autoevaluarea trebuie să fie clară, consecventă, bine documentată și actualizată periodic pe parcursul exercițiului, cel puțin cu privire la criteriile prevăzute la articolul 3 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei. Instituțiile trebuie să se asigure că personalul care se încadrează sau s-ar putea încadra în criteriile de la articolul 3 pentru o perioadă de cel puțin trei luni într-un exercițiu financiar sunt tratate ca personal identificat.

90.Cel puțin informațiile de mai jos trebuie cuprinse în documentația autoevaluării efectuate cu privire la identificarea personalului:

- a. raționamentele ce stau la baza autoevaluării și sferei sale de aplicare;
- b. abordarea folosită pentru a evalua riscurile apărute din strategia de afaceri și activitățile instituției, inclusiv în diferite locații geografice;
- c. modul în care sunt evaluate persoanele ce lucrează în instituții și alte entități cuprinse în sfera de consolidare, filiale și sucursale, inclusiv cele situate în țări terțe;
- d. rolul și responsabilitățile diferitelor organe corporative și funcții interne implicate în conceperea, monitorizarea, revizuirea și aplicarea procesului de autoevaluare; și
- e. identificarea rezultatului.

91.Instituțiile trebuie să țină evidențe ale procesului de identificare și a rezultatelor acestuia și să îi poată demonstra autorității de supraveghere competente modul în care a fost identificat personalul conform atât criteriilor calitative, cât și celor cantitative prevăzute în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei și conform oricăror criterii suplimentare folosite de instituții.

²⁶ Cursurile de schimb pot fi găsite pe website-ul Comisiei Europene la: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

92. Documentația autoevaluării trebuie să cuprindă cel puțin numărul membrilor de personal identificat, inclusiv numărul membrilor de personal identificați pentru prima oară, responsabilitățile și activitățile aferente funcției, numele sau un alt identificator unic și alocarea în cadrul instituției a personalului identificat pe domenii de activitate, precum și o comparație cu rezultatele autoevaluării din anul precedent.

93. Documentația trebuie să cuprindă și membrii personalului care au fost identificați prin criterii cantitative, dar ale căror activități profesionale sunt evaluate ca neavând un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției în conformitate cu articolul 4 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei. Aceste evaluări trebuie bine documentate, cuprinzând raționamentele ce stau la baza excluderilor aplicate. Instituțiile trebuie să păstreze documentația o perioadă de timp adecvată pentru a permite verificarea acestora de către autoritățile competente.

5.1 Notificarea și aprobarea prealabilă a excluderilor

94. Când instituția stabilește conform articolului 4 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei că activitățile profesionale ale membrului personalului nu au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției și notifică autoritatea competentă sau solicită o aprobare prealabilă, se vor aplica următoarele:

- a. organul de conducere trebuie să hotărască pe baza analizei efectuate în cadrul procesului anual de identificare dacă personalul nu are de fapt niciun impact semnificativ asupra profilului de risc al instituției și să informeze funcția de supraveghere cu privire la hotărârea luată. Funcția de supraveghere sau comitetul de remunerare, dacă este înființat, va revizui criteriile și procesul pe baza cărora sunt adoptate hotărârile și va aproba excepțiile făcute;²⁷
- b. orice notificare trebuie făcută fără întârziere, dar cel târziu în termen de șase luni de la încheierea exercițiului financiar anterior pentru a asigura că autoritatea competentă are suficient timp de analiză a excluderilor făcute și că instituția poate lua în considerare orice obiecții ridicate de autoritatea competentă și poate ajusta în consecință rezultatul identificării;
- c. orice cerere de aprobare prealabilă trebuie făcută fără întârziere, dar nu mai târziu de șase luni de la încheierea exercițiului financiar anterior. Autoritatea competentă trebuie să evalueze cererea și să aprobe sau să respingă cererea, în măsura în care este posibil, într-o perioadă de trei luni de la primirea documentației complete;
- d. în cazul în care membrului personal i s-a acordat o remunerație totală de 1 000 000 EUR sau mai mult în exercițiul financiar anterior, autoritatea competentă trebuie să informeze imediat Autoritatea Bancară Europeană cu privire la cererea primită și să

²⁷ Vă rugăm să consultați paragraful 23 cu privire la aprobarea excepțiilor de la politica de remunerare.

furnizeze evaluarea sa inițială. La cerere, autoritatea competentă trebuie să trimită imediat toate informațiile primite de instituție la ABE. ABE va lua legătura cu autoritatea competentă pentru a se asigura că criteriile prevăzute de Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei sunt puse în aplicare într-un mod consecvent înainte de adoptarea de către autoritatea competentă a hotărârii de aprobare sau respingere a cererii.

95. Aprobarea prealabilă prevăzută la articolul 4 alineatul (5) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei referitor la excluderile personalului identificat în funcție de criteriul de la articolul 4 alineatul (1) litera (b) din acest Regulament trebuie acordată numai pentru o perioadă limitată. Cererea de aprobare prealabilă prevăzută la articolul 4 alineatul (5) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei trebuie formulată în fiecare an. În ceea ce privește personalul pentru care hotărârea de aplicare este luată pentru prima oară, aprobarea prealabilă trebuie să se refere numai la exercițiul financiar în care a fost solicitată aprobarea prealabilă și la următorul exercițiu financiar. Pentru personalul pentru care aplicarea articolului 4 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei a fost deja aprobată pentru exercițiul financiar în curs, aprobarea prealabilă trebuie să se refere numai la exercițiul financiar următor.
96. Notificarea aplicării excluderilor prevăzute la articolul 4 alineatul (4) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei, pentru personalul identificat în funcție de criteriul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul respectiv, trebuie făcută anual diferențînd între excluderile în funcție de criteriile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (a) și (b) din Regulamentul respectiv, însă limitat la personalul care nu a fost notificat ca exclus în perioada de acumulare anterioară în funcție de același criteriu (de exemplu când un membru al personalului a fost exclus deoarece unitatea operațională nu este semnificativă, nu este necesară nicio excludere atunci când același membru al personalului ar fi încă activ în aceeași unitate operațională, iar unitatea operațională tot nu este semnificativă).
97. În cazul în care personalul identificat ar fi exclus în filiale care nu fac ele înseși obiectul Directivei 2013/36/UE, autoritatea competentă este autoritatea competentă a instituției-mamă. Pentru sucursalele instituțiilor de credit al căror sediu principal este situat într-un stat terț, autoritatea competentă este autoritatea competentă responsabilă cu supravegherea instituțiilor din statul membru în care este situată sucursala.
98. Notificările și cererile de aprobare prealabilă trebuie să cuprindă numele complet sau un alt identificator unic pentru personalul identificat pentru care ar trebui să se aplice o excludere, procentul de capital intern alocat în conformitate cu articolul 73 din Directiva 2013/36/UE unității operaționale în care își desfășoară activitatea membrul respectiv al personalului și, dacă Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei prevede astfel, analiza impactului personalului asupra profilului de risc al instituției pentru fiecare membru al personalului identificat. În cazul în care personalul identificat își desfășoară activitatea în aceeași unitate operațională și are aceeași funcție, trebuie efectuată o evaluare comună.

5.2 Guvernanța procesului de identificare

99. Organul de conducere are responsabilitatea finală pentru procesul de identificare și politica respectivă. Organul de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie:

- a. să aprobe politica procesului de identificare ca parte a politicii de remunerare;
- b. să fie implicat în conceperea autoevaluării;
- c. să asigure că evaluarea pentru identificarea personalului este corect efectuată în conformitate cu Directiva 2013/36/UE, Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei și prezentul Ghid;
- d. să monitorizeze pe bază continuă procesul de identificare;
- e. să aprobe orice excepții esențiale de la politica adoptată sau modificări ale acesteia și să analizeze și să monitorizeze cu atenție efectul acestora;
- f. să aprobe sau să monitorizeze orice excludere de personal în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei în cazul în care instituțiile consideră că criteriile calitative definite în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei nu sunt întrunite de personal deoarece nu au de fapt un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor;
- g. să revizuiască periodic politica aprobată și, dacă este nevoie, să o modifice.

100. În cazul în care este înființat un comitet de remunerare, acesta trebuie să fie implicat activ în procesul de identificare în conformitate cu responsabilitățile sale pentru pregătirea hotărârilor privind remunerarea. În cazul în care nu este înființat un comitet de remunerare, membrii neexecutivi și, atunci când este posibil, membrii independenți ai organului de conducere în funcția sa de supraveghere trebuie să îndeplinească sarcinile respective.

101. Funcția independentă de administrare a riscurilor și funcția independentă de conformitate, funcțiile suport (de exemplu juridic, resurse umane) și comitetele relevante ale organului de conducere (adică comitetul de risc, de numire și de audit) trebuie să fie implicate în procesul de identificare în conformitate cu rolul fiecăruia și pe bază continuă. În mod special, în cazul în care este înființat un comitet de risc, acesta trebuie implicat în procesul de identificare fără a aduce atingere sarcinilor comitetului de remunerare. Instituțiile trebuie să asigure un schimb adecvat de informații între toate organele și funcțiile interne implicate în procesul de identificare. Procesul de identificare și rezultatul acestuia trebuie să facă obiectul unei revizui independente interne sau externe.

5.3 Procesul de identificare la nivel individual și consolidat

102. Criteriile cuprinse în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei și cele stabilite în mod suplimentar de instituții trebuie aplicate atât de instituții la nivel individual, utilizând cifrele și luând în considerare situația instituției individuale, dar și, în plus, de instituția

consolidantă la nivel consolidat și sub-consolidat, așa cum este definit la articolul 4 alineatul (1) punctele (48) și (49) din CRR, incluzând și toate filialele cuprinse în sfera de consolidare prudențială care nu fac ele însele obiectul sferei de aplicare a CRD, utilizând cifrele consolidate și luând în considerare situația consolidată și impactul asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat. Același lucru este valabil pentru nivelul sub-consolidat.

103. La aplicarea criteriilor calitative prevăzute la articolul 3 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei la nivel consolidat și sub-consolidat, membrii personalului dintr-o filială sunt cuprinși numai dacă sunt responsabili pentru funcțiile menționate în aceste criterii la nivel consolidat sau sub-consolidat. De exemplu: un membru al personalului dintr-o filială care este membru al organului de conducere al filialei respective trebuie cuprins în criteriul prevăzut la articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei („membrul de personal este un membru al organului de conducere în cadrul funcției sale de conducere”) numai dacă acesta este și membru al organului de conducere al instituției-mamă din UE.
104. Criteriile cantitative prevăzute la articolul 4 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei se aplică întregului personal la nivel consolidat și sub-consolidat, inclusiv tuturor filialelor cuprinse în sfera de consolidare prudențială. De exemplu: personalul dintr-o filială care câștigă 500 000 EUR sau mai mult și este, de aceea, considerat personal identificat, cu condiția să nu fie exclus conform articolului 4 (alineatele 2-5) din aceste STR.
105. La aplicarea criteriilor calitative prevăzute la articolul 3 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2016 al Comisiei la nivel individual, instituțiile trebuie să identifice personalul responsabil pentru funcția menționată în criteriul calitativ; criteriul principal pentru identificare nu este denumirea funcției, ci autoritatea și responsabilitatea conferită în baza funcției respective.

5.4 Rolul instituției consolidante

106. Instituția consolidantă trebuie să asigure consecvența generală a politicilor de remunerare ale grupului, inclusiv procesele de identificare și corecta implementare la nivel consolidat, sub-consolidat și individual.

5.5 Rolul filialelor

107. Instituțiile care sunt filiale ale unei instituții consolidante trebuie să implementeze în cadrul politicii lor de remunerare politica emisă de instituția-mamă consolidantă și procesul de identificare a personalului. Toate filialele trebuie să participe activ la procesul de identificare desfășurat de instituția-mamă consolidantă. În mod special, fiecare filială cuprinsă în sfera de consolidare prudențială, inclusiv cele care nu fac ele însele obiectul sferei de aplicare a Directivei 2013/36/UE, trebuie să furnizeze instituției consolidante toate informațiile necesare pentru o bună identificare a tuturor membrilor de personal care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al instituțiilor la nivel consolidat sau sub-consolidat.

108. Filialele care nu ele însele obiectul Directivei 2013/36/UE nu sunt obligate să desfășoare un proces de identificare la nivel individual. Pentru aceste filiale, evaluarea trebuie realizată de instituția consolidantă pe baza informațiilor furnizate de filială. Instituțiile ce intră în sfera de aplicare a Directivei 2013/36/UE (instituțiile de credit și firmele de investiții) trebuie să-și realizeze propria autoevaluare pentru identificarea personalului la nivel individual. Instituțiile mici sau mai puțin complexe incluse în procesul de identificare la nivel consolidat pot delega instituției consolidante aplicarea în practică a procesului de identificare la nivel individual.

Sucursalele dintr-un stat membru ale instituțiilor de credit al căror sediu principal este situat într-un stat terț și instituțiile dintr-un stat membru care sunt filiale ale unor instituții-mamă din state terțe trebuie să desfășoare procesul de identificare și să-și informeze instituția-mamă despre rezultatele acestuia. Instituțiile dintr-un stat membru trebuie să includă în evaluarea lor și filialele ce intră în sfera de consolidare prudențială și sucursalele situate în state terțe. Pentru sucursale, criteriile de identificare trebuie aplicate funcțiilor, activităților economice și personalului situat într-un stat membru ca și cum acestea ar fi pentru o instituție la nivel individual.

6. Baza de capital

109. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să se asigure că acordarea, plata și intrarea în drepturile remunerației variabile, inclusiv aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”, conform politicii de remunerare a instituțiilor nu sunt în detrimentul menținerii unei baze sănătoase de capital.

110. În momentul evaluării dacă baza de capital este sănătoasă, instituția trebuie să ia în considerare fondurile sale proprii totale și în special fonduri proprii de nivel 1 de bază, rata amortizorului anticiclic definită la articolul 128 alineatul (7) din Directiva 2013/36/UE și restricțiile privind distribuțiile stipulate la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE care se aplică remunerației variabile a întregului personal, precum și rezultatul procesului de evaluare a adecvării capitalului intern. Cerințele de menținere a amortizorului de capital combinat prevăzute la articolul 129 din Directiva 2013/36/UE, inclusiv restricțiile privind distribuțiile stipulate la articolul 141 alineatele (2) și (3) din Directiva 2013/36/UE se aplică și la nivel consolidat și sub-consolidat. În plus, autoritățile competente trebuie să ia în considerare rezultatele procesului de supraveghere și evaluare în acord cu ghidul ABE respectiv.

111. Instituțiile trebuie să cuprindă impactul remunerației variabile - atât cele sumele plătite imediat (în avans), cât și cele amânate - în planificarea capitalului și lichidităților lor și în procesul lor general de evaluare a adecvării capitalului intern.

112. Remunerația variabilă totală acordată de o instituție nu trebuie să limiteze capacitatea instituției de a menține sau restabili o bază solidă de capital pe termen lung și trebuie să ia în considerare interesele acționarilor și proprietarilor, depunătorilor, investitorilor și ale altor părți interesate. Remunerația variabilă nu trebuie acordată sau plătită când efectul ar fi că baza de capital a instituției nu va mai fi sănătoasă. Pe lângă restricțiile privind distribuțiile

prevăzute la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE, instituția trebuie să ia în considerare aceste cerințe atunci când determină:

- a. portofoliul general de remunerație variabilă care poate fi acordată pentru anul respectiv; și
- b. valoarea remunerației variabile care va fi plătită sau în drepturile căreia se va intra în respectivul an.

113. Instituțiile care nu au o bază sănătoasă de capital sau în care soliditatea bazei de capital este în pericol trebuie să ia următoarele măsuri cu privire la remunerația variabilă:

- a. reducerea portofoliului de bonusuri variabile în acord cu articolul 141 din Directiva 2013/36/UE, incluzând posibilitatea de a-l reduce la zero;
- b. să aplice măsurile necesare de ajustare a performanței, în special acordul de tip malus;
- c. să folosească profitul net al instituției pentru anul respectiv și eventual pentru anii următori pentru a consolida/întări baza de capital. Instituția nu trebuie să compenseze nicio reducere a remunerației variabile făcută pentru a asigura o bază sănătoasă de capital în anii următori sau prin alte plăți, mecanisme sau metode care duc la o eludare a acestei prevederi.

114. Autoritățile competente trebuie să intervină atunci când acordarea remunerației variabile este în detrimentul menținerii unei baze sănătoase de capital, cerând instituției să reducă sau să aplice un plafon la portofoliul total al remunerației variabile determinat până la îmbunătățirea situației de adecvare a capitalului; și, dacă este necesar, să aplice măsurile de ajustare la performanță, în special acord de tip malus, și să ceară instituțiilor să folosească profitul net pentru a-și întări fondurile proprii.

Titlul II - Cerințe referitoare la structura remunerației

7. Categoriile de remunerație

115. Conform Directivei 2013/36/UE, remunerația poate fi fie fixă, fie variabilă; nu există o a treia categorie de remunerație. Când remunerația este variabilă și este plătită personalului identificat, toate cerințele de la articolul 94 din CRD trebuie îndeplinite pe lângă cerințele generale cuprinse la articolul 92 din acesta. În acest scop, instituțiile trebuie să încadreze componentele de remunerație, în conformitate cu prezentul ghid, fie ca remunerație fixă, fie ca remunerație variabilă, iar politicile lor de remunerare trebuie să stabilească criterii clare, obiective, predefinite și transparente pentru încadrarea tuturor componentelor de remunerare fie în categoria celor fixe, fie în categoria celor variabile, în conformitate cu

criteriile prevăzute la articolul 92 alineatul (2) litera (g) din Directiva 2013/36/UE și cu prezentul ghid.

116. Atunci când alocarea clară a unei componente ca și remunerația fixă nu este posibilă pe baza criteriilor prevăzute în acest ghid, aceasta trebuie considerată ca remunerație variabilă.

117. Remunerația este fixă atunci când condițiile pentru acordarea ei și valoarea ei:

- a. sunt bazate pe criterii predeterminate;
- b. sunt non-discreționare, reflectând nivelul de experiență profesională și vechimea personalului;
- c. sunt transparente cu privire la valoarea individuală acordată membrului individual al personalului;
- d. sunt permanente, adică sunt menținute pe o perioadă legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;
- e. sunt non-revocabile; valoarea permanentă nu este schimbată decât prin negociere colectivă sau în urma unei renegocieri în conformitate cu criteriile naționale privind stabilirea salariilor;
- f. nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de instituție;
- g. nu prevăd stimulente pentru asumarea riscurilor; și
- h. nu depind de performanță.

118. Componentele de remunerație care fie fac parte dintr-o politică generală la nivel de instituție în care întrunesc condițiile enumerate la paragraful 117, fie reprezintă plăți obligatorii conform legislației naționale sunt considerate remunerație fixă. Acestea includ plăți ce fac parte din pachete salariale standard, așa cum sunt ele definite în acest ghid.

119. Următoarele componente ale remunerației trebuie considerate și ele ca fiind fixe, unde toate situațiile similare sunt tratate în mod consecvent:

- a. remunerație plătită personalului expatriat ținând cont de costul vieții și de cotele de impozit dintr-o altă țară;
- b. alocații folosite pentru a majora salariul de bază fix în situații în care personalul lucrează în străinătate și primește o remunerație mai mică decât cea care i-ar fi plătită pe piața de muncă locală pentru o funcție comparabilă, în cazul în care toate condițiile specifice de mai jos sunt întrunite:

- i. alocația este plătită în mod nediscriminatoriu tuturor angajaților aflați într-o situație similară;
- ii. alocația este acordată deoarece personalul lucrează temporar în străinătate sau pe o altă funcție cu un nivel de remunerare ce necesită ajustare pentru a reflecta nivelurile de plată de pe piața respectivă;
- iii. nivelul plăților suplimentare este bazat pe criterii predeterminate;
- iv. durata alocației este legată de durata situației la care se face referire mai sus.

8. Cazuri particulare de componente de remunerație

8.1 Beneficii

120. Remunerația variabilă și fixă a instituțiilor poate consta din diferite elemente, inclusiv din plăți sau beneficii suplimentare sau auxiliare. Instituțiile trebuie să analizeze beneficiile²⁸ și să le aloce componentei variabile sau fixe a remunerației. Alocarea trebuie să se bazeze pe criteriile prevăzute în secțiunea 7.

121. În mod special, atunci când beneficiile sunt considerate remunerație fixă, dar prezintă oricare dintre următoarele caracteristici, instituția trebuie să documenteze în mod corespunzător rezultatele evaluărilor realizate conform secțiunii 7:

- a. sunt plătite numai membrilor personalului identificat²⁹;
- b. sunt limitate la cazurile în care raportul dintre componentele variabile și cele fixe ale remunerației ar depăși altfel 100% (dacă este cazul, până la 200%, cu acordul acționarilor);
- c. beneficiile sunt legate de indicatori ce ar putea fi eventual înțeleși ca indicatori de performanță. În acest caz, instituția trebuie să poată demonstra că acești indicatori nu sunt legați de performanțele instituției, de ex. prin analizarea corelației cu indicatorii de performanță utilizați.

²⁸ Eticheta poate să difere în funcție de instituție: „plată bazată pe rol, beneficiu pentru personal, beneficiu ajustabil bazat pe rol, beneficiu cu plată fixă”,

²⁹ Calitatea de membru al personalului identificat nu trebuie considerată ca un rol sau o funcție.

122. În cazul în care beneficiile se bazează pe rolul, funcția sau responsabilitatea organizațională a personalului, pentru a fi corect încadrate în componenta fixă a remunerației, ele trebuie să întrunească criteriile stipulate în paragraful 117, ținând seama de următoarele aspecte particulare:
- beneficiul este legat de un rol sau o responsabilitate organizațională și este acordată câtă vreme nu apar modificări majore cu privire la responsabilitățile și autoritățile rolului în urma cărora personalul ar avea de fapt un alt rol sau o altă responsabilitate organizațională;
 - valoarea nu depinde de niciun alt factor în afară de îndeplinirea unui anumit rol sau a unei anumite responsabilități organizaționale și de criteriile de la paragraful 182;
 - orice alt membru al personalului ce îndeplinește același rol sau are aceeași responsabilitate organizațională și care se află într-o situație similară ar avea dreptul la un beneficiu similar, fără a aduce atingere paragrafului 182 din prezentul ghid.
123. Autoritățile competente trebuie să se asigure că beneficiile nu reprezintă un mecanism sau o metodă de facilitare a neconformității instituțiilor cu CRD.

8.2 Remunerația variabilă bazată pe performanța viitoare

124. Când acordarea unei remunerații variabile, inclusiv LTIP (planurile de stimulente pe termen lung), se bazează pe performanța trecută de cel puțin un an, dar depinde și de condițiile de performanță viitoare, trebuie să se aplice următoarele:
- instituțiile trebuie să stabilească în mod clar pentru personal condițiile de performanță suplimentare ce trebuie îndeplinite după acordarea remunerației variabile pentru care urmează a se intra în drepturi;
 - înainte de intrarea în drepturile remunerației variabile, instituțiile trebuie să evalueze îndeplinirea condițiilor de intrare în drepturi;
 - condițiile de performanță suplimentare orientate către viitor trebuie stabilite pentru o perioadă de performanță predefinită de cel puțin un an;
 - când condițiile de performanță suplimentare orientate către viitor nu au fost întrunite, până la 100% din remunerația variabilă acordată în aceste condiții trebuie să facă obiectul acordurilor de tip „malus”;
 - perioada de amânare trebuie să se încheie cel mai devreme după un an de la evaluarea ultimei performanțe; toate celelalte cerințe privind amânarea remunerației variabile pentru personalul identificat prevăzut la secțiunea 15 se aplică la fel ca în cazul remunerației variabile bazate exclusiv pe performanța anterioară acordării ei;

- f. pentru calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale, trebuie luată în considerare valoarea totală a remunerației variabile acordate în exercițiul financiar pentru care a fost acordată remunerația variabilă, inclusiv LTIP. Acest lucru se aplică și când performanța trecută a fost evaluată pe o perioadă de acumulare multianuală.

125. În cazul în care un plan viitor de remunerare pentru remunerația variabilă, inclusiv LTIP, se bazează exclusiv pe condițiile de performanță viitoare (de exemplu când personalul nou primește un LTIP la începutul primului an de angajare), sumele trebuie considerate ca fiind acordate după întrunirea condițiilor de performanță, în caz contrar nu trebuie făcută nicio acordare. Sumele acordate trebuie luate în considerare pentru calculul raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale în exercițiul financiar anterior acordării lor. Când este acordat un anumit număr de instrumente, acestea trebuie evaluate în mod excepțional, în vederea calculării raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale, la prețul de piață sau la valoarea justă determinată la momentul garantării planului viitor de remunerare pentru remunerația variabilă. Trebuie aplicat paragraful 124 punctele (a) - (c). Toate celelalte cerințe se aplică la fel ca în cazul remunerației variabile, de exemplu perioada de amânare începe după acordarea remunerației variabile.

8.3 Plățile de comisioane de performanță

126. Plățile de „comisioane de performanță” în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (d) din Directiva AFIA fac obiectul prevederilor privind remunerarea din Directiva AFIA; alineatul 2 din Anexa II la Directiva AFIA include în mod specific comisionul de performanță în definiția remunerației³⁰. Se aplică ghidul AVEMP privind politicile solide de remunerare conform Directivei AFIA³¹. În sensul prezentului ghid ABE și în special în vederea calculării raportului dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru personalul identificat conform secțiunii 13 din prezentul ghid, se vor aplica următoarele:

- a. toate plățile efectuate de fondurile de investiții alternative către acești membri de personal sub forma unor comisioane de performanță ce nu reprezintă un randament proporțional al investițiilor făcute de acești membri de personal trebuie considerate remunerație variabilă și evaluate la momentul acordării lor;
- b. orice plăți efectuate de fondurile de investiții alternative către acești membri ai personalului prin mijloace de tipul comisiunilor de performanță, ce reprezintă un

³⁰ Anexa II, paragraful 2 din Directiva AFIA prevede că „Principiile stabilite la punctul 1 se aplică oricărui tip de remunerație plătit de AFIA, oricărei sume plătite direct de FIA, inclusiv comisiunilor de performanță, sau oricărei cesiuni de unități sau de acțiuni ale FIA, pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului lor de risc sau asupra profilului de risc al FIA pe care le administrează, inclusiv persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și orice angajat ce primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile.

³¹ ESMA/2013/232, disponibil la: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. În ceea ce privește tratamentul specific al comisiunilor de performanță prevăzute de Directiva AFIA, consultați în special paragrafele 10, 13, 16 și 159 din ghidul AVEMP.

randament proporțional al oricărei investiții făcute de acești membri ai personalului (prin mijlocul de tipul comisiunilor de performanță) la fondul de investiții alternativ trebuie excluse din calcul.

127. Dividendele plătite pentru acțiunile în drepturile cărora s-a intrat sau pentru participațiile primite de angajați în calitate de acționari sau proprietari ai unei instituții nu fac parte din remunerație în sensul prezentului ghid. Aceste plăți nu trebuie folosite însă ca metodă de plată pentru remunerația variabilă, ceea ce ar conduce la o eludare a cerințelor de remunerare stabilite de CRD.

8.4 Bonusurile de retenție

128. Instituțiile trebuie să-și poată fundamenta interesul legitim în acordarea de bonusuri de retenție pentru a reține un membru de personal identificat. De exemplu, bonusurile de retenție pot fi folosite în restructurări, reducere progresivă a activității sau după o schimbare de control.
129. Un bonus de retenție trebuie să respecte cerințele privind remunerația variabilă, inclusiv ajustarea ex-post la riscuri, plata în instrumente, amânarea, reținerea, acordurile de tip malus și clawback. Bonusurile de retenție nu se bazează pe performanță, ci pe alte condiții (adică pe condiția ca membrul de personal să rămână în instituție pentru o perioadă de timp prestabilită sau până la un anumit eveniment), prin urmare nu sunt necesare ajustări ex-ante ale riscurilor.
130. Bonusurile de retenție nu trebuie acordate numai pentru a compensa o remunerație legată de performanță, neplătită din cauza unei performanțe insuficiente sau din cauza situației financiare a instituției.
131. Instituțiile trebuie să fixeze perioada de reținere ca o perioadă de timp exactă sau prin definirea unui eveniment odată cu care este îndeplinită condiția de reținere. Bonusurile de retenție trebuie acordate după expirarea perioadei de reținere sau când este îndeplinită condiția de reținere.
132. Un bonus de retenție trebuie luat în considerare în calcularea raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă, ca remunerație variabilă. Bonusul de retenție trebuie luat în considerare fie cu o sumă anuală în fiecare an al perioadei de reținere, care este calculat pe o bază proporțională lineară, independent de faptul că valoarea totală este acordată după expirarea perioadei de reținere, fie cu suma totală atunci când condiția de reținere este îndeplinită. Atunci când durata exactă a perioadei de reținere nu se cunoaște de la început, instituția trebuie să stabilească și să documenteze în mod corespunzător o perioadă, ținând cont de situația și de măsurile luate ce justifică plata unui bonus de retenție. Calcularea raportului trebuie să se bazeze pe perioada stabilită.

8.5 Beneficii discreționare de tipul pensiilor

133. Beneficiile discreționare de tipul pensiilor sunt o formă de remunerație variabilă. În cazul în care termenii schemei de pensionare a întreprinderii cuprind beneficii de tipul pensiilor care nu sunt bazate pe performanță și care sunt acordate în mod consecvent unei categorii de personal, aceste beneficii de tipul pensiilor nu trebuie considerate ca discreționare, ci trebuie considerate ca parte a pachetelor salariale standard, în conformitate cu secțiunea de definiții din acest ghid.
134. Instituția trebuie să se asigure că, în cazul în care un membru al personalului încetează, din proprie voință, raporturile contractuale cu instituția înainte de pensionare sau se pensionează, nu se plătesc beneficii discreționare de tipul pensiilor fără luarea în considerare a situației economice a instituției sau a riscurilor asumate de membrul respectiv al personalului și care pot afecta instituția pe termen lung.
135. Valoarea totală a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor trebuie acordată, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (o) din CRD, în instrumentele prevăzute la litera (l) din acest articol și:
- a. În cazul în care un membru al personalului identificat încetează, din proprie voință, raporturile contractuale cu instituția înainte de pensionare, instituția trebuie să păstreze întreaga sumă a beneficiilor discreționare de tipul pensiilor sub formă de instrumente pentru o perioadă de cel puțin cinci ani fără aplicarea intrării în drepturi pe o bază proporțională;
 - b. În cazul în care un membru al personalului identificat ajunge la pensionare, trebuie aplicată o perioadă de reținere de cinci ani întregii sume plătite în instrumente.
136. Instituțiile trebuie să se asigure că acordurile de tip „malus” și „clawback” sunt aplicate beneficiilor discreționare de tipul pensiilor la fel ca în cazul oricăror alte elemente de remunerație variabilă.

9. Componente excepționale ale remunerației

9.1 Remunerația variabilă garantată

137. Remunerația variabilă garantată poate lua câteva forme, precum: „bonus garantat”, „bonus de bun-venit”, „bonus de început”, „bonus minim”, etc. și poate fi acordată în numerar sau în instrumente.
138. La acordarea remunerației variabile garantate în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) literele (d) și (e) din Directiva 2013/36/UE, cu ocazia angajării de personal nou, instituțiile nu li se permite să garanteze remunerația variabilă pentru o perioadă mai lungă decât primul an de angajare. Remunerația variabilă garantată are caracter excepțional și apare numai atunci când

instituția are o bază solidă și puternică de capital, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (e) din Directiva de mai sus și cu secțiunea 6 din prezentul ghid.

139. Instituțiile trebuie să acorde o singură dată remunerația variabilă garantată aceluiași membru al personalului. Această cerință trebuie să se aplice și la nivel consolidat și sub-consolidat și cuprinde situații în care personalul primește un nou contract de la aceeași instituție sau de la o altă instituție cuprinsă în sfera de consolidare.
140. Instituțiile și autoritățile competente nu pot include valoarea remunerației variabile garantate în calculul raportului dintre componenta fixă și cea variabilă ale remunerației totale pentru prima perioadă de performanță, în care remunerația variabilă garantată este acordată cu ocazia angajării de personal nou înainte de începerea primei perioade de performanță.
141. În cadrul acordurilor ce garantează această parte de remunerație variabilă, instituțiile nu pot aplica cerințele acordurilor de tip „malus” și „clawback” în cazul remunerației variabile garantate. Instituțiile pot plăti suma integrală în numerar care nu este amânat.

9.2 Compensarea sau preluarea drepturilor convenite în temeiul unui contract de muncă anterior

142. Compensația pentru preluarea drepturilor convenite în temeiul unui contract anterior trebuie acordată în condițiile stabilite la punctul 138 din prezentul ghid.
143. Remunerația trebuie considerată ca fiind acordată ca și compensare sau pentru preluarea drepturilor convenite în temeiul unui contract anterior în care remunerația variabilă amânată a membrului personalului era redusă sau revocată de angajatorul anterior din cauza rezilierii contractului. Pentru pachetele de remunerare referitoare la compensare sau preluarea drepturilor convenite în temeiul contractelor de muncă anterioare, se aplică toate cerințele privind remunerația variabilă, inclusiv amânarea, reținerea, plata în instrumente și acordurile de tip „clawback”.

9.3 Plățile compensatorii

144. Politicile de remunerare ale instituțiilor trebuie să specifice utilizarea posibilă a plăților compensatorii, inclusiv valoarea maximă sau criteriile pentru determinarea acestor valori ce pot fi acordate personalului identificat ca plată compensatorie. Plățile de remunerații obișnuite legate de durata unei perioade de preaviz nu trebuie considerate plăți compensatorii.
145. Instituțiile trebuie să dispună de un cadru în care plata compensatorie este determinată și aprobată, inclusiv o alocare clară a responsabilităților și a competențelor de luare a deciziilor și implicarea procedurală a funcțiilor de control.
146. Plățile compensatorii nu trebuie să ofere o recompensare disproporționată, ci o compensare adecvată a membrului personalului în cazurile de reziliere a contractului. În conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2013/36/UE, plățile

compensatorii trebuie să reflecte performanța obținută în timp și nu trebuie să recompenseze nereușita sau abaterile de comportament.

147. Plata compensatorie nu trebuie acordată atunci când există o nereușită evidentă care permite încetarea imediată a contractului sau concedierea personalului.
148. Plata compensatorie nu trebuie acordată atunci când un membru al personalului își dă demisia din proprie voință/de bunăvoie pentru a ocupa o funcție în altă entitate juridică, decât dacă legislația națională a muncii prevede o plată compensatorie.
149. Plățile compensatorii pot include o remunerație suplimentară de disponibilizare pentru pierderea serviciului și pot face obiectul unei clauze de neconcurență prevăzute în contract. În mod special, în situațiile de mai jos, plățile suplimentare efectuate din cauza încetării anticipate a unui contract trebuie considerate ca plată compensatorie:
- a. instituția reziliază contractele personalului din cauza unui eșec al instituției;
 - b. instituția dorește să rezilieze contractul ca urmare a unei reduceri majore a activităților instituției în care membrul personalului a fost activ sau în care domeniile de activitate sunt dobândite de alte instituții fără opțiunea ca personalul să rămână angajat în instituția dobânditoare;
 - c. instituția și un membru al personalului au convenit asupra unei înțelegeri în cazul unui conflict de muncă potențial sau efectiv, pentru a evita soluționarea de către instanțe.
150. În cazul în care instituțiile acordă o plată compensatorie, instituțiile trebuie să îi poată demonstra autorității competente motivele de acordare a plății compensatorii, caracterul adecvat al quantumului acordat și criteriile folosite pentru a stabili quantumul, inclusiv faptul că este legată de performanța obținută în timp și că nu recompensează o nereușită sau o abatere de comportament.
151. La stabilirea valorii plăților compensatorii de efectuat, instituția trebuie să ia în considerare performanța obținută în timp și să evalueze, după caz, gravitatea oricărei nereușite. Nereușitele identificate trebuie diferențiate ca nereușite ale instituției sau nereușite ale personalului identificat, după cum urmează:
- a. nereușitele trebuie considerate ca fiind ale instituției atunci când valoarea totală a plăților compensatorii pentru personal este determinată, ținând cont de baza de capital a instituției; aceste plăți compensatorii nu trebuie să fie mai mari decât reducerea de costuri obținută prin încetarea anticipată a contractelor;
 - b. nereușitele trebuie considerate ca fiind ale personalului identificat atunci când conduc la o ajustare în minus a quantumului plăților compensatorii care altfel ar fi acordate numai atunci când performanța în timp ar fi luată în considerare în estimarea plății compensatorii, inclusiv posibilitatea unei reduceri a quantumului până la zero.

152. Nereușitele instituțiilor cuprind următoarele situații:
- în cazul în care instituția beneficiază de intervenția statului sau este supusă unor măsuri de intervenție timpurie sau unor măsuri de rezoluție în conformitate cu Directiva 2014/59/UE³²;
 - când s-a solicitat începerea procedurii de insolvență normale a instituției, așa cum este definită la articolul 2 alineatul (1) punctul (47) din Directiva 2014/59/UE;
 - Când anumite pierderi semnificative conduc la situația că instituția nu mai dispune de o bază solidă de capital și, din acest motiv, domeniul de activitate este vândut sau activitatea comercială este redusă.
153. Nereușitele personalului identificat trebuie evaluate de la caz la caz și cuprind următoarele situații:
- când un membru al organului de conducere nu mai este considerat că întrunește standardele de bună reputație, competență și calificare adecvate;
 - când membrul personalului identificat a participat la sau este răspunzător de conduita ce a determinat pierderi semnificative pentru instituție, așa cum sunt definite de politica de remunerare a instituției;
 - când un membru al personalului identificat acționează contrar regulilor, valorilor sau procedurilor interne intenționat sau prin neglijență gravă.
154. Plățile compensatorii trebuie considerate ca remunerație variabilă. Următoarele cantumuri de plăți compensatorii nu trebuie luate în considerare în vederea calculării aceluși raport și nici pentru aplicarea amânării și plata în instrumente:
- plățile compensatorii obligatorii conform legislației naționale a muncii, obligatorii în urma pronunțării unei hotărâri judecătorești sau calculate printr-o formulă generică predefinită prevăzută în politica de remunerare în cazurile menționate la paragraful 149;
 - înțelegeri efectuate pentru pierderea serviciului, în cazul în care acestea fac obiectul unei clauze de neconcurență („suspendare din funcție cu păstrarea salarizării”) prevăzute în contract și plătite în perioade viitoare până la valoarea remunerației fixe ce ar fi fost plătită pentru perioada de neconcurență dacă personalul ar mai fi fost încă angajat;

³² Directiva 2014/59/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 de instituire a unui cadru pentru redresarea și rezoluția instituțiilor de credit și a firmelor de investiții și de modificare a Directivei 82/891/CEE a Consiliului și a Directivelor 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE și 2013/36/UE ale Parlamentului European și ale Consiliului, precum și a Regulamentelor (UE) nr. 1093/2010 și (UE) nr. 648/2012 ale Parlamentului European și ale Consiliului (JO L 173, 12.6.2014, p. 190-348).

- c. plăți compensatorii conform paragrafului 149 ce nu îndeplinesc condiția de la litera (a) a prezentului paragraf, în cazul în care instituția i-a demonstrat autorității competente motivele și caracterul adecvat al cuantumului plății compensatorii.
155. La calcularea raportului dintre componenta variabilă și cea fixă ale remunerației totale, trebuie luate în considerare următoarele cantumuri de plăți compensatorii ca remunerație variabilă în vederea calculării aceluși raport pentru ultima perioadă de performanță:
- a. suma eventualelor cantumuri mai mari decât remunerația fixă pentru perioadele viitoare conform literei (b) de la paragraful 154;
 - b. orice altă plată compensatorie care nu a fost enumerată în paragraful 154.

10. Interdicții

10.1 Acoperire personală

156. În cazul în care politica de remunerare adecvată este aliniată la riscuri, aceasta trebuie să fie suficient de eficace și capabilă să determine în practică o ajustare în minus până la cuantumul remunerației variabile acordate personalului și aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”.
157. Instituțiile trebuie să se asigure, pe cât posibil, că membrii personalului identificat nu pot transfera riscurile de scădere a remunerației variabile unei alte părți prin acoperire sau prin anumite tipuri de asigurare, de exemplu prin implementarea unor politici de tranzacționare a instrumentelor financiare și a cerințelor de publicare.
158. Personalul identificat trebuie considerat că a acoperit riscul unei ajustări în minus a remunerației, dacă membrul personalului identificat încheie un contract cu o terță parte sau cu instituția și oricare dintre următoarele condiții este întrunită:
- a. contractul prevede ca terța parte sau instituția să efectueze, direct sau indirect membrului personalului identificat, plăți legate de sau proporționale cu sumele cu care a fost redusă remunerația variabilă a membrului respectiv al personalului;
 - b. membrul personalului identificat cumpără sau deține instrumente financiare derivate destinate acoperirii pierderilor asociate instrumentelor financiare primite ca parte a remunerației variabile.
159. Personalul identificat trebuie considerat că a asigurat riscul unei ajustări în minus în cazul în care personalul încheie un contract de asigurare, cu o prevedere de a le compensa în cazul unei ajustări în minus a remunerației. Acest lucru nu ar trebui să împiedice, în general,

încheierea asigurării pentru a acoperi plăți personale cum ar fi tranșele de asigurări de sănătate sau de ipoteci.

160. Cerința de a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurări pentru a reduce efectele alinierii la riscuri incluse în acordurile de remunerare trebuie să se aplice remunerației variabile amânate și reținute.
161. Instituțiile trebuie să mențină măsuri eficiente pentru a se asigura că membrul personalului identificat respectă cerințele acestei secțiuni. Este necesară cel puțin o declarație de angajament în nume propriu a membrului personalului identificat că se va abține de la încheierea de strategii de acoperire personală sau de asigurări în vederea reducerii efectelor alinierii la riscuri. Resursele umane ale instituțiilor sau funcțiile de control intern trebuie să realizeze cel puțin verificări la fața locului prin sondaj referitoare la respectarea acestei declarații cu privire la conturile de custodie interne. Verificările prin sondaj trebuie să cuprindă cel puțin conturile de custodie interne ale personalului identificat. Notificarea către instituție a oricăror conturi de custodie din afara instituției trebuie să devină, de asemenea, obligatorie.

10.2 Eludarea

162. Instituțiile trebuie să se asigure că remunerația variabilă nu este plătită prin mecanisme sau metode ce urmăresc sau conduc efectiv la neîndeplinirea cerințelor de remunerare pentru personalul identificat sau, când aceste cerințe sunt aplicate întregului personal, a cerințelor de remunerare pentru întregul personal. Aici sunt cuprinse acordurile dintre instituție și terțe părți, cu privire la care membrul personalului are un interes financiar sau personal.
163. „Eludare” înseamnă neîndeplinirea cerințelor de remunerare și are loc dacă o instituție nu atinge efectiv obiectivul și scopul cerințelor atunci când sunt luate în considerare împreună, în timp ce instituția respectă formal formularea cerințelor de remunerație unică.
164. Eludarea are loc în următoarele situații, printre altele:
- a. în cazul în care remunerația variabilă este considerată remunerație fixă în conformitate cu „litera” prezentului ghid, dar nu în conformitate cu obiectivele sale;
 - b. în cazul în care este acordată sau are loc intrarea în drepturile unei remunerații variabile, alta decât remunerația variabilă garantată, deși, de fapt:
 - i. nu a existat nicio performanță pozitivă, măsurată în conformitate cu titlul IV din prezentul ghid, a membrului personalului, unității operaționale sau instituției;
 - ii. nu există o aliniere efectivă la riscuri (adică o ajustare ex-ante sau ex-post la riscuri); sau
 - iii. remunerația variabilă nu este sustenabilă conform situației financiare a instituției;

- c. în cazul în care personalul primește, de la instituție sau de la o entitate cuprinsă în sfera de consolidare, plăți ce nu intră în definiția remunerației, dar sunt mecanisme sau metode de plată ce conțin un stimulent pentru asumarea unor riscuri sau oferă randamente disproporționate de investiții în instrumente ale firmei care sunt în mod semnificativ diferite de condițiile oferite celorlalți investitori care ar investi într-un astfel de mecanism;
 - d. în cazul în care personalul, primește de la instituție sau de la o entitate cuprinsă în sfera de consolidare, plăți ce nu intră în definiția remunerației, dar sunt mecanisme sau metode de eludare a cerințelor de remunerare (de exemplu împrumut nerambursabil);
 - e. în cazul în care componentele fixe ale remunerației sunt acordate ca număr de instrumente fix și nu ca o sumă fixă;
 - f. în cazul în care personalului i se acordă remunerația în instrumente sau este capabil să cumpere instrumente al căror preț nu este stabilit la valoarea de piață sau la valoarea justă în cazul instrumentelor nelistate și valoarea suplimentară primită nu este luată în considerare în remunerația variabilă;
 - g. în cazul în care ajustările la componentele fixe ale remunerației sunt frecvent negociate și ajustările sunt de fapt făcute pentru a alinia remunerația la performanța personalului;
 - h. în cazul în care beneficiile sunt acordate într-o sumă excesivă care nu este justificată de circumstanțele ce stau la baza ei;
 - i. în cazul în care remunerația este etichetată ca plată pentru pensionare anticipată și nu este luată în considerare ca remunerație variabilă, când de fapt plata are caracterul unei plăți compensatorii deoarece este efectuată în contextul încetării anticipate a contractului, sau când de fapt membrul personalului nu se pensionează după această acordare sau când plățile nu sunt acordate lunar.
165. Instituțiile trebuie să se asigure că metoda pentru măsurarea performanței dispune de controale adecvate pentru a se asigura că criteriile de acordare nu pot fi manipulate. În cazul în care aceste controale nu sunt disponibile, remunerația variabilă nu este legată în mod adecvat de performanță, iar politica de remunerare nu este implementată în mod adecvat și orice plată de remunerație variabilă poate conduce la o încălcare a cerințelor reglementare. Printre manipulările posibile se numără, de exemplu, hotărâri de curtoazie în procesul bilateral de măsurare a performanțelor, de exemplu când nu există niciun standard obiectiv pentru procesul decizional cu privire la atingerea obiectivelor membrilor personalului.
166. Instituțiile nu trebuie să ofere compensație pentru nicio reducere sau restructurare a remunerației variabile, de exemplu efectuată în contextul măsurilor de redresare și de rezoluție sau al unei alte intervenții excepționale guvernamentale, în ultimii ani sau prin alte plăți, mecanisme sau metode.

167. Instituțiile nu trebuie să creeze structuri de grup sau entități offshore sau contracte cu persoane ce acționează în numele instituției pentru a manipula rezultatul procesului de identificare și pentru a se sustrage de la aplicarea cerințelor de remunerare pentru personalul căruia în mod normal ar trebui să i se aplice aceste cerințe.
168. În cazul în care instituțiile folosesc și reînnoiesc cu regularitate contracte pe termen scurt (de exemplu pe un an), autoritățile competente trebuie să verifice dacă aceste contracte reprezintă un mijloc sau o metodă de sustragere de la cerințele de remunerare prevăzute de Directiva 2013/36/UE, de exemplu, deoarece ar crea de fapt o remunerație variabilă, și să ia măsurile potrivite pentru a se asigura că instituțiile respectă cerințele articolelor 92 și 94 din Directiva 2013/36/UE.
169. În cazul în care remunerația este o remunerație fixă conform orientărilor din secțiunea 7, dar este plătită în instrumente, instituțiile și autoritățile competente trebuie să analizeze dacă instrumentele folosite transformă componenta fixă a remunerației într-o componentă variabilă de remunerare deoarece este stabilită o legătură cu performanța instituției. Instituțiile nu trebuie să folosească instrumentele financiare ca parte a remunerației fixe pentru a se sustrage de la cerințele remunerației variabile, iar instrumentele folosite nu trebuie să ofere stimulente pentru asumarea de riscuri excesive.

Titlul III - Remunerarea funcțiilor specifice

11. Remunerarea membrilor funcției de conducere și funcției de supraveghere ale organului de conducere

170. Remunerarea membrilor organului de conducere în funcția sa de conducere (denumită în continuare „funcția de conducere”) trebuie să corespundă prerogativelor, sarcinilor, expertizei și responsabilităților lor.
171. Pentru a aborda în mod corespunzător conflictele de interese și fără a aduce atingere paragrafelor 172 și 173, membrii funcției de supraveghere trebuie compensați numai cu remunerație fixă. Mecanismele bazate pe stimulente în funcție de performanța instituției trebuie excluse. Rambursarea costurilor către membrii funcției de supraveghere și plata unei sume fixe pe oră sau zi de lucru, chiar dacă timpul ce trebuie rambursat nu este predefinit, sunt considerate remunerație fixă.
172. În cazul în care pentru funcția de supraveghere se acordă remunerație variabilă în cazuri excepționale, remunerația variabilă și alinierea la riscuri trebuie adaptate cu strictețe la sarcinile de supraveghere, monitorizare și control alocate, reflectând autoritățile și responsabilitățile persoanei fizice și îndeplinirea obiectivelor legate de funcțiile lor.

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

12. Remunerarea funcțiilor de control

174. Funcțiile de control intern trebuie să fie independente și să aibă suficiente resurse, cunoștințe și experiență pentru a-și îndeplini sarcinile cu privire la politica de remunerare a instituției. Funcțiile de control independente trebuie să coopereze activ și periodic între ele și cu alte funcții și comitete relevante cu privire la politica de remunerare și riscurile ce pot apărea din politicile de remunerare.

175. Remunerarea personalului cu funcții de control independente trebuie să permită instituției să angajeze personal calificat și cu experiență în aceste funcții. Remunerarea funcțiilor de control independente trebuie să fie predominant fixă pentru a reflecta natura responsabilităților lor.

176. Metodele folosite pentru determinarea remunerației variabile a funcțiilor de control, adică funcția de administrare a riscurilor, de conformitate și de audit intern, nu trebuie să compromită obiectivitatea și independența personalului.

Titlul IV - Politica de remunerare, acordarea și plata remunerației variabile pentru personalul identificat

13. Politica de remunerare pentru personalul identificat

177. Instituțiile trebuie să se asigure că politica de remunerare pentru personalul identificat respectă toate principiile prevăzute la articolele 92 și 94 și, după caz, la articolul 93 din Directiva 2013/36/UE.

178. Instituțiile trebuie să implementeze, pentru diferitele categorii de personal identificat, politici de remunerare specifice și mecanisme de aliniere la riscuri, în funcție de necesități, pentru a se asigura că impactul categoriei de personal identificat asupra profilului de risc al instituției este corect aliniat cu remunerația sa.

179. În cazul în care instituțiile iau în considerare plata a mai puțin de 100% din componenta fixă a remunerației în numerar, această decizie trebuie să fie bine argumentată și aprobată ca parte a politicii de remunerare.

180. În cazul în care o instituție având forma juridică a unei societăți pe acțiuni și în special o instituție listată aplică o cerință de a deține acțiuni anumitor categorii de personal identificat, pentru a obține o mai bună aliniere a stimulentei oferite personalului cu profilul de risc al instituției pe termen lung, suma trebuie clar documentată în politicile instituției. Când este

aplicată o cerință de a deține acțiuni, personalul trebuie să dețină un anumit număr de acțiuni sau o valoare nominală a acțiunilor atâta timp cât sunt angajați pe aceeași funcție sau pe o funcție cu vechime egală sau mai mare.

13.1 O politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă

181. Instituțiile trebuie să dispună de o politică complet flexibilă cu privire la remunerația variabilă pentru personalul identificat, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2013/36/UE. Valoarea remunerației variabile acordate trebuie să reacționeze în mod adecvat la modificările de performanță ale membrului personalului, ale unității operaționale și ale instituției. Instituția trebuie să precizeze modul în care remunerația variabilă reacționează la modificările de performanță și nivelurile de performanță. Acesta trebuie să includă nivelurile de performanță în care remunerația variabilă scade până la zero. Comportamentul lipsit de etică sau neconform trebuie să conducă la o reducere semnificativă a remunerației variabile a membrului personalului.
182. Remunerația fixă a personalului identificat trebuie să reflecte experiența profesională și responsabilitatea organizațională a acestuia, ținând cont de nivelul de educație, de vechime, de nivelul de competență și abilități, de constrângeri (de exemplu sociale, economice, culturale sau alți factori relevanți) și de experiența în funcție, de activitatea economică relevantă și de nivelul de remunerare al locației geografice.
183. Quantumul remunerației fixe trebuie să fie suficient de mare pentru a asigura că reducerea remunerației variabile până la zero ar fi posibilă. Personalul nu trebuie să fie dependent de acordarea unei remunerații variabile deoarece acest lucru ar crea altfel stimulente pentru asumarea de riscuri excesive orientate pe termen scurt, inclusiv vânzarea abuzivă de produse, atunci când, fără asumarea acestui risc pe termen scurt, performanța instituției sau a personalului nu ar permite acordarea unei remunerații variabile.
184. Plata remunerației fixe în instrumente, dacă este cazul, nu trebuie să afecteze capacitatea instituției de a aplica o politică pe deplin flexibilă privind remunerația variabilă.

13.2 Raportul dintre remunerația fixă și cea variabilă

185. Instituția trebuie să își stabilească în prealabil în politica sa de remunerare nivelul adecvat al raportului maxim dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale pentru personalul identificat, în conformitate cu limitele și procedurile prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE și în legislația națională, ținând cont de activitățile economice, de riscurile și impactul diferitelor categorii de personal asupra profilului de risc. Instituțiile pot stabili raporturi diferite pentru jurisdicții diferite, unități operaționale diferite, funcții de control intern și funcții corporative diferite și diferite categorii de personal identificat. Raportul stabilit reprezintă raportul dintre componenta variabilă a remunerației ce ar putea fi acordată ca maxim pentru următoarea perioadă de performanță și componenta fixă a remunerației pentru următoarea perioadă de performanță.

186. Raportul maxim trebuie calculat ca sumă a tuturor componentelor variabile ale remunerației ce ar putea fi acordată ca un maxim într-un an de performanță dat, inclusiv suma ce trebuie luată în considerare pentru bonusul de retenție, împărțită la suma tuturor componentelor fixe ale remunerației ce va fi acordată cu privire la același an de performanță. În oricare dintre cazuri, toate componentele remunerației trebuie corect alocate fie componentei variabile, fie celei fixe a remunerației, în conformitate cu prezentul ghid. Instituțiile pot omite unele dintre componentele fixe ale remunerației dacă acestea nu sunt semnificative, de exemplu când sunt acordate beneficii nemonetare proporționale.
187. În cazuri excepționale și justificate în mod corespunzător, politica de remunerare poate prevedea un raport diferit pentru membrii individuali ai personalului identificat ce aparțin unei anumite categorii de personal comparativ cu alți membrii de personal cuprinși în aceeași categorie de personal.
188. Raporturile stabilite între componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru categoriile de personal sau membrii personalului trebuie aprobate de organul de conducere în funcția sa de supraveghere sau, atunci când este necesar, de adunarea acționarilor. Raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației trebuie stabilit independent de orice posibile ajustări ex-post viitoare ale riscurilor sau fluctuații ale prețului instrumentelor.
189. Raportul efectiv trebuie calculat ca suma tuturor componentelor variabile ale remunerației ce au fost acordate pentru ultimul an de performanță, așa cum sunt stipulate în prezentul ghid, inclusiv sumele acordate pentru perioade de acumulare multianuale, împărțită la suma elementelor fixe ale remunerației acordate pentru același an de performanță. Pentru perioadele de acumulare multianuale care nu sunt revizuite anual, instituțiile pot lua în considerare în mod alternativ în fiecare an al perioadei de performanță valoarea maximă a remunerației variabile ce poate fi acordată la sfârșitul perioadei de performanță împărțită la numărul de ani din care este formată perioada de performanță.
190. Raportul efectiv dintre remunerația variabilă acordată și remunerația fixă trebuie să crească odată cu performanța obținută și să cuprindă niveluri de acordări ce ar fi obținute numai pentru performanțe „peste țintă” sau „excepționale”. Raportul efectiv nu trebuie să depășească raportul maximum stabilit în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE, legislația națională și politica de remunerare a instituției.
191. La calcularea raportului maxim sau efectiv, instituțiile trebuie să aplice Ghidul ABE privind rata noțională de actualizare aplicabilă în cazul remunerației variabile conform articolului 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE, numai când statele membre au implementat articolul 94 alineatul (1) litera (g) punctul (iii) din Directiva 2013/36/UE sau când raportul este calculat pentru personalul identificat al unei instituții situate într-un stat terț care este o filială a unei instituții-mamă din UE.

14. Procesul de aliniere la riscuri

192. Procesul de aliniere la riscuri include procesul de măsurare a performanței și riscurilor (secțiunea 14.1), procesul de acordare (secțiunea 14.2) și procesul de plată (secțiunea 15). În fiecare stadiu al procesului de aliniere la riscuri, remunerația variabilă trebuie ajustată pentru toate riscurile curente și viitoare asumate. Instituția trebuie să asigure că stimulentele de asumare a riscurilor sunt echilibrate de stimulente de administrare a riscurilor.
193. Instituția trebuie să alinieze orizontul de timp al măsurării riscurilor și performanței cu ciclul economic al instituției într-un cadru multianual. Instituțiile trebuie să stabilească perioada de acumulare și perioadele de plată pentru remunerație la o durată adecvată, făcând diferența dintre remunerația ce trebuie plătită în avans și remunerația ce trebuie plătită după perioade de amânare și reținere. Perioadele de acumulare și de plată trebuie să ia în considerare activitatea economică și poziția categoriei de personal identificat sau, în cazuri excepționale, a unui singur membru al personalului identificat.
194. În cadrul procesului de aliniere la riscuri, trebuie folosită în toate stadiile o combinație adecvată de criterii cantitative și calitative sub forma unor criterii absolute și relative pentru a asigura că sunt reflectate toate riscurile, performanțele și ajustările la riscuri necesare. Măsurile de performanță absolută trebuie stabilite de instituție pe baza propriei sale strategii, inclusiv a profilului său de risc și a apetitului pentru risc. Măsurile de performanță relativă trebuie stabilite pentru a compara performanța cu egalii, fie „internă” (adică în cadrul organizației), fie „externă” (adică în instituții similare). Criteriile cantitative și calitative și procesele aplicate trebuie să fie transparente și pe cât posibil predefinite. Atât criteriile cantitative, cât și cele calitative se pot baza parțial pe raționament.
195. În cazul folosirii unor abordări ce implică raționamente, instituțiile trebuie să asigure un nivel suficient de transparență și obiectivitate atunci când raționamentele sunt făcute prin:
- a. stabilirea unei politici scrise clare care să prezinte în linii mari parametrii și principalele considerente pe care se va baza raționamentul;
 - b. furnizarea unei documentații clare și complete a deciziei finale cu privire la măsurarea riscurilor și a performanței sau ajustările la riscuri aplicate;
 - c. implicarea funcțiilor de control relevante;
 - d. luarea în considerare a stimulentele personale ale personalului care face raționamentele și a oricărui conflicte de interese;
 - e. implementarea unor verificări și echilibrări adecvate, inclusiv, de exemplu, prin efectuarea unor ajustări în cadrul unei comisii ce cuprinde personal din unități operaționale, funcții corporative și de control, etc.;

- f. aprobarea evaluării realizate de o funcție de control sau la un nivel ierarhic adecvat deasupra funcției care face evaluarea, de exemplu la nivelul organului de conducere în funcția sa de conducere sau de supraveghere sau la nivelul comitetului de remunerare.

196. Instituțiile trebuie să facă procesul de aliniere la riscuri transparent pentru personalul identificat, inclusiv orice elemente de raționament.

197. Instituțiile trebuie să furnizeze informații detaliate comitetului de remunerare sau funcției de supraveghere dacă rezultatul final după aplicarea măsurilor de raționament este semnificativ diferit de rezultatul inițial folosind măsuri predefinite.

14.1 Procesul de măsurare a performanței și a riscurilor

198. Remunerația variabilă a personalului identificat trebuie aliniată la toate riscurile și cu performanța instituției, a unității operaționale și a persoanei. Importanța relativă a fiecărui nivel al criteriilor de performanță trebuie stabilită în prealabil în politicile de remunerare și trebuie echilibrată corespunzător pentru a lua în considerare obiectivele de la fiecare nivel, poziția sau responsabilitățile deținute de membrul personalului, unitatea operațională în care își desfășoară activitatea și riscurile curente și viitoare.

14.1.1 Evaluarea riscurilor

199. Instituția trebuie să definească obiectivele instituției, ale unităților operaționale și ale personalului. Aceste obiective trebuie derivate din strategia sa de afaceri și de risc, din valorile corporative, din apetitul la risc și interesele pe termen lung și să ia în considerare și costul capitalului și lichidității instituției. Instituțiile trebuie să evalueze realizările unităților operaționale ale instituției și cele ale membrilor personalului identificat în perioada de acumulare comparativ cu obiectivele acestora.

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

201. De asemenea, instituțiile trebuie să folosească măsuri pentru alinierea la riscuri a remunerației atunci când o cuantificare exactă a expunerii la riscuri este dificilă, cum ar fi riscul reputațional și operațional. În astfel de cazuri, evaluarea riscurilor trebuie să se bazeze pe substituenți adecvați, inclusiv pe indicatori de risc, cerințe de capital sau analiză de tip scenariu.

202. Pentru a lua în calcul în mod conservator toate riscurile semnificative de la nivelul instituției și al unității operaționale, instituțiile trebuie să utilizeze aceleași metode de măsurare a riscurilor ca cele folosite în vederea măsurării riscurilor interne, de exemplu în cadrul Procesului de Evaluare a Adecvării Capitalului Intern (ICAAP) și al evaluării adecvării

lichidității individuale a instituției. Instituțiile trebuie să ia în considerare pierderile preconizate și cele neașteptate și condițiile de criză. De exemplu, dacă o instituție folosește o Abordare de Măsurare Avansată (AMA) pentru a-și calcula necesarul de capital operațional, această metodologie va include deja pierderile majore și analiza de tip scenariu. În mod similar, riscul de credit și riscul de piață al instituțiilor sau modelele de capital economic vor cuprinde, de asemenea, condiții de criză.

203. Instituțiile trebuie să îi poată demonstra autorității competente cum sunt defalcate calculele de risc în funcție de unitățile operaționale și de diferitele tipuri de riscuri. Amploarea și calitatea metodelor și modelelor folosite în cadrul ICAAP trebuie reflectate de instituție în mod proporțional în politica de remunerare. Metode ICAAP mai sofisticate trebuie să conducă la o politică de remunerare variabilă mai sofisticată, inclusiv la tehnici de ajustare sensibile la riscuri.

14.1.2 Criterii de performanță sensitive la riscuri

204. Instituțiile trebuie să stabilească și să documenteze atât criteriile cantitative, cât și cele calitative, inclusiv criteriile financiare și non-financiare, criteriile de performanță pentru persoane fizice, unități operaționale și instituție. Criteriile de performanță nu trebuie să stimuleze asumarea de riscuri excesive sau vânzarea abuzivă de produse.
205. Instituțiile trebuie să folosească un echilibru adecvat între criteriile cantitative și cele calitative, precum și între cele absolute și cele relative.
206. Criteriile folosite pentru a măsura riscul și performanța trebuie să fie legate cât mai strâns posibil de deciziile luate de membrul personalului identificat și de categoria de membri ai personalului care face obiectul măsurării performanțelor și trebuie să se asigure că procesul de acordare are un impact adecvat asupra comportamentului personalului.
207. Criteriile de performanță trebuie să includă obiective fezabile și măsuri asupra cărora membrul personalului identificat are o oarecare influență directă. De exemplu, variabilele la nivel individual pentru un ofițer de credite ar putea fi performanța creditelor inițializate sau monitorizate de acea persoană, în timp ce pentru conducătorul unei unități operaționale aceasta ar putea fi performanța echipei de conducere a unității respective. La evaluarea performanței trebuie măsurate rezultatele obținute efectiv.
208. Criteriile cantitative trebuie să acopere o perioadă suficient de îndelungată încât să surprindă corespunzător riscul asumat de membrii personalului identificat, de unitățile operaționale și de instituție și trebuie să fie ajustate la riscuri și să includă măsuri de eficiență economică. Câteva exemple de criterii de performanță ar fi randamentul ajustat la riscuri al capitalului (RAROC), randamentul capitalului ajustat la riscuri (RORAC), profitul economic, capitalul economic intern ajustat la risc, contribuția economică netă, costul ajustat la riscuri al finanțării, cifrele de risc derivate din procesul de evaluare a adecvării capitalului intern sau cifrele financiare legate de bugetul funcțiilor (de exemplu pentru funcția corporativă, inclusiv

juridic și resurse umane) sau la profilul de risc operațional al acestora, sau ajustările contabile pure.

209. Indicatorii de eficiență operațională (de exemplu profitul, veniturile, productivitatea, costurile și măsurătorile de volum) sau anumite criterii de piață (de exemplu prețul acțiunilor și rentabilitatea totală pentru acționari) nu cuprind o ajustare explicită la riscuri și sunt pe termen foarte scurt, prin urmare nu sunt suficienți pentru a surprinde toate riscurile activităților membrului personalului identificat. Aceste criterii de performanță necesită ajustări suplimentare la riscuri.
210. Criteriile calitative (cum sunt ajustarea rezultatelor, respectarea strategiei în cadrul apetitului la risc și istoricul de conformitate) trebuie să fie relevante la nivel de instituție, de unitate operațională sau individual. Câteva exemple de criterii calitative ar fi atingerea obiectivelor strategice, satisfacția clienților, respectarea politicii de administrare a riscurilor, respectarea regulilor interne și externe, abilități de conducere, munca în echipă, creativitatea, motivarea și cooperarea cu alte unități operaționale și cu funcțiile de control intern și cu funcțiile corporative.

14.1.3 Criterii specifice pentru funcțiile de control

211. În cazul în care personalul funcțiilor de control primește o remunerație variabilă, aceasta trebuie estimată, iar partea variabilă a remunerației trebuie stabilită separat de unitățile operaționale pe care acestea le controlează, inclusiv performanța ce rezultă din deciziile economice (de exemplu aprobarea de noi produse) atunci când este implicată funcția de control.
212. Criteriile folosite pentru evaluarea performanței și riscurilor trebuie să fie bazate predominant pe obiectivele funcțiilor de control intern. Remunerația variabilă pentru funcțiile de control trebuie să respecte în mod predominant obiectivele de control, de exemplu rata de fonduri proprii de nivel 1, rata creditelor neperformante, rata de recuperare a creditelor neperformante sau constatările de audit. Remunerația lor variabilă se poate baza într-o anumită măsură și pe performanța instituției ca întreg. Instituția trebuie să ia în considerare stabilirea unui raport mult mai mic între componenta variabilă și cea fixă a remunerației pentru funcțiile de control comparativ cu unitățile operaționale pe care acestea le controlează.
213. Dacă coordonatorul funcției de administrare a riscurilor (Chief Risk Officer sau CRO) este și membru al organului de conducere, trebuie să se aplice principiile stipulate în paragrafele 211 și 212 asupra remunerației CRO.

14.2 Procedura de acordare

214. Instituțiile trebuie să stabilească un portofoliu de bonusuri. La stabilirea portofoliului de bonusuri sau a acordărilor individuale, instituțiile trebuie să ia în considerare toate riscurile

curente, pierderile așteptate, pierderile neașteptate estimate și condițiile de criză asociate activităților instituției.

215. Remunerația variabilă trebuie acordată după sfârșitul perioadei de acumulare. Perioada de acumulare trebuie să fie de cel puțin un an. În cazul în care sunt folosite perioade mai lungi, diferitele perioade de acumulare se pot suprapune, de exemplu dacă începe o nouă perioadă multianuală în fiecare an.
216. După perioada de acumulare, instituția trebuie să stabilească remunerația variabilă a membrilor individuali ai personalului identificat prin translatarea criteriilor de performanță și a ajustărilor de risc în acordări efective de remunerație. În timpul acestui proces de acordare, instituția trebuie să ajusteze remunerația pentru posibile evoluții negative în viitor („ajustare ex-ante la riscuri”).

14.2.1 Stabilirea portofoliilor de bonusuri

217. Instituțiile trebuie să stabilească unul sau mai multe portofolii de bonusuri pentru perioada pentru care este acordată remunerația variabilă și să calculeze portofoliul de bonusuri general la nivelul instituției ca sumă a acestor portofolii de bonusuri.
218. La stabilirea portofoliilor de bonusuri, instituțiile trebuie să ia în considerare raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale aplicabile categoriilor de personal identificat, criteriile de performanță și risc definite pentru întreaga instituție, obiectivele de control și situația financiară a instituției, inclusiv baza de capital și lichiditatea acesteia. Indicatorii de performanță folosiți în calcularea portofoliului de bonusuri trebuie să includă indicatori de performanță pe termen lung și să ia în considerare rezultatele financiare realizate. Este nevoie de o utilizare prudentă a metodelor contabile și de evaluare pentru a se asigura o evaluare exactă și echitabilă a rezultatelor financiare, a bazei de capital și a lichidității.
219. Portofoliile de bonusuri nu trebuie stabilite la un anumit nivel pentru a întruni cerințele de remunerare.
220. Instituțiile trebuie să aibă dispună de procese și controale adecvate la stabilirea portofoliului de bonusuri general.
221. Când instituțiile folosesc o abordare de tip „de la vârf la bază”, acestea trebuie să stabilească valoarea portofoliului de bonusuri la nivelul instituției, care apoi este distribuit integral sau parțial unităților operaționale și funcțiilor de control după evaluarea performanței lor. Acordările individuale trebuie bazate ulterior pe evaluarea performanței individului.
222. În cazul în care instituțiile stabilesc portofoliul de bonusuri printr-o abordare de tip „de la bază la vârf”, procesul trebuie să înceapă la nivelul membrului individual al personalului. În funcție de criteriile de performanță după care este evaluat personalul, trebuie făcută o alocare din portofoliul de bonusuri pentru membrul personalului; portofoliul de bonusuri al unității

operaționale și al instituției este egal cu sumele eventualelor acordări alocate nivelurilor subordonate respective. Instituția trebuie să se asigure că performanța generală a instituției este luată în considerare în mod adecvat.

223. La repartizarea portofoliului de bonusuri la nivelul unității operaționale sau al membrului individual al personalului, alocarea trebuie să se bazeze, după caz, pe formule predefinite și abordări bazate pe raționamente. Instituțiile pot folosi scorecarduri sau alte metode adecvate pentru a combina diferite abordări.
224. La alegerea abordării, instituțiile trebuie să ia în considerare următoarele: formulele sunt mai transparente și, de aceea, conduc la stimulente clare deoarece membrul personalului cunoaște toți factorii ce determină remunerația sa variabilă. Totuși, formulele nu pot surprinde toate obiectivele, în special pe cele calitative, ce pot fi surprinse mai bine prin abordări bazate pe raționamente. Abordarea bazată pe raționamente oferă o mai mare flexibilitate conducerii și poate, prin urmare, să slăbească efectul de stimulent bazat pe risc al remunerației variabile bazate pe performanță. Așadar, aceasta trebuie aplicată cu controale adecvate și într-un proces bine documentat și transparent.
225. Factori precum constrângerile bugetare, reținerea personalului și considerentele de recrutare, subvenționarea în rândul unităților operaționale, etc. nu trebuie să domine repartizarea portofoliului de bonusuri deoarece ar putea slăbi relația dintre performanță, risc și remunerație.
226. Instituțiile trebuie să țină evidențe în ceea ce privește modul în care au fost stabilite portofoliul de bonusuri și remunerația personalului, inclusiv modul în care au fost combinate estimările bazate pe diferite abordări.

14.2.2 Ajustarea ex-ante la riscuri în procesul de atribuire

227. Instituțiile trebuie să stabilească portofoliul de bonusuri și remunerația variabilă ce trebuie acordată pe baza unei evaluări de performanță și a riscurilor asumate. Ajustarea la riscuri înainte de acordare („ajustarea ex-ante”) trebuie să se bazeze pe indicatori de risc și să asigure că remunerația variabilă acordată este aliniată integral cu riscurile asumate. Criteriile folosite pentru ajustarea ex-ante la riscuri trebuie să fie suficient de granulare pentru a reflecta toate riscurile relevante.
228. În funcție de disponibilitatea criteriilor de ajustare a riscurilor, instituțiile trebuie să stabilească la ce nivel aplică ajustările ex-ante la riscuri în calcularea portofoliului de bonusuri. Acest lucru trebuie să se facă la nivelul unității operaționale sau la nivelul substructurilor organizaționale ale acestora, de exemplu biroul de tranzacționare sau membrul individual al personalului.
229. Alinierea la riscuri trebuie realizată prin folosirea unor criterii de performanță ajustate la riscuri, inclusiv prin criterii de performanță ajustate la riscuri pe baza unor indicatori de risc separați. Trebuie folosite criterii cantitative și calitative.

230. Ajustările ex-ante la riscuri efectuate de instituții, în cazul în care sunt bazate pe criterii cantitative, trebuie să se bazeze în mare pe măsuri existente în cadrul instituțiilor, folosite în alte scopuri de administrare a riscurilor. În cazul în care ajustările la aceste măsuri sunt efectuate în cadrul proceselor de administrare a riscurilor, instituțiile trebuie să facă și modificări consistente în cadrul de remunerare. Printre criteriile cantitative se numără:
- capitalul economic, profitul economic, rentabilitatea activelor ponderate la risc și rentabilitatea capitalului propriu alocat;
 - costul și cantitatea capitalului necesar pentru riscurile activităților sale, în timp ce repartizarea costurilor de capital trebuie să reflecte profilul de risc al instituției, iar întregul capital propriu al instituției trebuie să fie alocat și impus integral;
 - costul și cantitatea riscului de lichiditate asumat în cadrul activității;
 - costurile de lichiditate indirecte (adică costurile neconcordanțelor de lichiditate/aflate în discrepanță, costul riscului de lichiditate eventuală și alte expuneri la riscuri de lichiditate pe care o instituție le-ar putea avea).
231. La măsurarea profitabilității instituției și a unităților sale operaționale, măsurarea trebuie să se bazeze pe venitul net care cuprinde toate costurile directe și indirecte aferente activității. Instituțiile nu trebuie să excludă costurile funcțiilor corporative, de exemplu costurile IT, cheltuielile generale ale grupului sau de întrerupere a activității.
232. Instituțiile trebuie să facă ajustări calitative ex-ante la riscuri atunci când stabilesc portofoliul de bonusuri și remunerația personalului identificat folosind, de exemplu, scorecarduri echilibrate care includ explicit considerente de riscuri și control cum ar fi neconformitățile, încălcările limitei de risc și indicatorii de control intern (de exemplu pe baza rezultatelor de audit intern) sau alte metode similare.

15. Procesul de plată pentru remunerația variabilă

233. Instituțiile trebuie să plătească remunerația variabilă parțial imediat și parțial amânată și într-un echilibru adecvat între capitalul propriu, instrumentele legate de acțiuni și alte instrumente eligibile și numerar în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE. Înainte de a plăti partea amânată de numerar sau de intrarea în drepturile aferente instrumentelor amânate, trebuie aplicată o reevaluare a performanței și, dacă este nevoie, o ajustare ex-post la riscuri pentru a alinia remunerația variabilă la riscurile suplimentare ce au fost identificate sau care s-au materializat după acordare. Acest lucru este valabil și dacă se folosesc perioade de acumulare multianuale.

15.1 Remunerația care nu este amânată și remunerația amânată

234. Instituțiile trebuie să implementeze un program de amânare care să alinieze corespunzător remunerația personalului cu activitățile, ciclul economic și profilul de risc al

instituției și cu activitățile membrilor personalului identificat, astfel încât o parte suficientă a remunerației variabile să poată fi ajustată la rezultatele riscului de-a lungul timpului prin ajustări ex-post la riscuri.

235. Un program al amânărilor este definit de componente diferite:
- a. proporția din remunerația variabilă care este amânată (secțiunea 15.2);
 - b. durata perioadei de amânare (secțiunea 15.2);
 - c. viteza cu care se intră în drepturi cu privire la remunerația amânată, inclusiv orizontul de timp de la sfârșitul perioadei de acumulare până la intrarea în drepturi cu privire la prima sumă amânată (secțiunea 15.3).
236. Instituțiile trebuie să ia în considerare în cadrul programului de amânare forma în care este acordată remunerația variabilă amânată și, când este cazul, trebuie să își diferențieze programele de amânare modificând aceste componente pentru diferitele categorii de personal identificat. Combinația acestor componente trebuie să conducă la un program de amânare eficient, în care să fie furnizate stimulente clare pentru asumarea riscurilor orientată pe termen lung prin proceduri transparente de aliniere la riscuri.

15.2 Perioada de amânare și proporția remunerației amânate

237. Perioada de amânare începe după efectuarea acordării (de exemplu în momentul plății avansului din remunerația variabilă). Amânarea poate fi aplicată ambelor tipuri de remunerație variabilă, numerar și instrumente.
238. La stabilirea perioadei de amânare efective și a proporției de amânat în conformitate cu cerințele minime prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (m) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să ia în considerare:
- a. responsabilitățile și autoritățile personalului identificat și sarcinile pe care acesta le-a îndeplinit;
 - b. ciclul economic și tipul activităților instituției;
 - c. fluctuațiile preconizate în activitatea și performanța economică și riscurile instituției și ale unității operaționale, precum și impactul personalului identificat asupra acestor fluctuații;
 - d. raportul aprobat dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale și valoarea absolută a remunerației variabile.
239. Instituțiile trebuie să stabilească pentru care categorii de personal identificat trebuie aplicate perioade de amânare mai lungi decât perioada minimă impusă de cel puțin trei-cinci ani pentru a se asigura că remunerația variabilă este aliniată la profilul de risc pe termen lung.

În cazul în care sunt folosite perioade de acumulare multianuale mai lungi și în care perioada de acumulare mai lungă conferă mai multă certitudine cu privire la riscurile care s-au materializat de la începutul perioadei de acumulare, instituțiile trebuie să ia în considerare acest fapt când stabilesc perioadele de amânare și de reținere și pot introduce, unde este cazul, perioade de amânare mai scurte decât perioadele de amânare ce ar fi potrivite atunci când s-ar folosi o perioadă de acumulare de un an. În oricare dintre cazuri, se aplică cerința minimă privind o perioadă de amânare de trei ani.

240. Instituțiile semnificative trebuie să aplice în oricare dintre cazuri, cel puțin pentru membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și pentru conducerea superioară, perioade de amânare de cel puțin cinci ani și să amâne o parte semnificativ mai mare din remunerația variabilă plătită în instrumente.
241. Instituțiile trebuie să stabilească o parte adecvată a remunerației care trebuie amânată pentru o categorie de personal identificat sau un singur membru de personal identificat la sau peste proporția minimă de 40% sau, respectiv, 60% pentru sumele deosebit de mari.
242. Instituțiile trebuie să definească ce nivel de remunerație variabilă constituie o sumă deosebit de mare, ținând cont de remunerația medie plătită în cadrul instituției, de raportul ABE de evaluare comparativă a remunerării și, unde este cazul, de rezultatele naționale sau de alt nivel ale evaluării comparative a remunerării, precum și de pragurile stabilite de autoritățile competente. La implementarea ghidului, autoritățile competente trebuie să stabilească un prag absolut sau relativ, ținând cont de criteriile de mai sus. Remunerarea la sau peste pragul de mai sus trebuie considerată întotdeauna ca fiind în sumă deosebit de mare.
243. În cazul în care instituțiile stabilesc că proporția amânată de o serie de sume absolute (de exemplu o parte între 0 și 100: 100% imediat, o parte între 100 și 200: 50% imediat și restul amânat; iar partea de peste 200: 25% imediat, iar restul amânat), instituțiile trebuie să-i poată demonstra autorității competente că, în medie ponderată, pentru fiecare membru de personal identificat instituția respectă pragul de amânare minim de 40%-60% și că partea amânată este adecvată și corect aliniată cu natura activității, cu riscurile sale și cu activitățile membrului respectiv al personalului identificat.
244. În cazul în care principiile generale ale legislației naționale a contractelor și a muncii împiedică reducerea substanțială a remunerației variabile în cazul în care apare o performanță financiară redusă sau negativă a instituției, instituțiile trebuie să aplice un program de amânare și să folosească instrumente pentru acordarea remunerației variabile care asigură că ajustările ex-post la riscuri sunt aplicate pe cât posibil. Printre acestea se pot număra oricare dintre următoarele:
 - a. stabilirea unor perioade de amânare mai lungi;
 - b. evitarea folosirii intrării în drepturi pe o bază proporțională în situații în care poate fi aplicat un acord de tip „malus”, însă aplicarea unui acord de tip „clawback” ar face obiectul unor impedimente juridice;

- c. acordarea unei părți mai mari de remunerație variabilă în instrumente care sunt aliniate la performanța instituției și supuse unor perioade de amânare și reținere suficient de lungi.

15.3 Intrarea în drepturi privind remunerația amânată

- 245. În ceea ce privește prima parte amânată nu trebuie să se intre în drepturile acesteia mai devreme de 12 luni de la începutul perioadei de amânare. Perioada de amânare se încheie atunci când s-a intrat în drepturi cu privire la remunerația variabilă acordată sau în cazul în care suma a fost redusă la zero deoarece a fost aplicat un acord de tip „malus”.
- 246. Referitor la remunerația amânată trebuie să se intre complet în drepturile acesteia la sfârșitul perioadei de amânare sau repartizat în mai multe plăți în cursul perioadei de amânare în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (m) din Directiva 2013/36/UE.
- 247. Intrarea în drepturi pe o bază proporțională înseamnă de exemplu o perioadă de amânare de trei ani care la sfârșitul anilor $n+1$, $n+2$ și $n+3$, se intră în drepturile unei treimi din remunerația amânată, unde n este momentul la care este plătită imediat partea corespunzătoare a remunerației variabile acordate.
- 248. Intrarea în drepturi nu trebuie să aibă loc mai des de o dată pe an pentru a asigura o bună evaluare a riscurilor înainte de aplicarea ajustărilor ex-post.

15.4 Acordarea remunerației variabile în instrumente

- 249. Instrumentele folosite pentru acordarea remunerației variabile trebuie să contribuie la alinierea remunerației variabile cu performanța și riscurile instituției.
- 250. În cazul în care sunt disponibile instrumentele emise de o instituție în sfera consolidării conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctele (i) și (ii) din CRD, remunerația variabilă trebuie să consistă într-un echilibru de diferite tipuri de instrumente. În cazul în care aceste instrumente sunt disponibile, instituțiile trebuie să prioritizeze utilizarea de instrumente supuse recapitalizării interne, în conformitate cu instrumentele stipulate în STR privind instrumentele, precum și a acțiunilor mai degrabă decât utilizarea unor elemente bazate pe valoare precum instrumentele legate de acțiuni.
- 251. Disponibilitatea instrumentelor prevăzute la articolul 94 alineatul (l) litera (i) din CRD depinde de forma juridică a unei instituții:
 - a. Acțiunile, pentru instituțiile având forma juridică a unei societăți pe acțiuni, precum și instrumentele legate de acțiuni, pentru societățile pe acțiuni nelistate, sunt disponibile; societățile pe acțiuni listate nu trebuie să folosească instrumente legate de acțiuni în conformitate cu articolul menționat mai sus.

- b. Pentru instituțiile care nu sunt societăți pe acțiuni, participațiile care sunt echivalente cu acțiuni, în funcție de forma juridică a instituției, sau instrumentele non-cash echivalente cu instrumente legate de acțiuni sunt disponibile pentru acordarea remunerației variabile în instrumente.
252. Instrumentele legate de acțiuni sau alte instrumente non-cash echivalente (de exemplu drepturi de apreciere a acțiunilor, tipuri de acțiuni sintetice) sunt acele instrumente sau obligații contractuale, inclusiv instrumentele bazate pe numerar, a căror valoare este bazată pe prețul de piață sau, dacă prețul de piață nu este disponibil, pe valoarea justă a acțiunilor sau a dreptului de proprietate echivalente și urmăresc prețul de piață sau valoarea justă. Toate aceste instrumente trebuie să aibă același efect din punctul de vedere al absorbției pierderii ca acțiuni sau drepturi de proprietate echivalente.
253. Disponibilitatea „altor instrumente” conform articolului 94 litera (l) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE depinde de situația dacă o instituție sau o instituție cuprinsă în sfera de consolidare a emis deja astfel de instrumente și dacă sunt disponibile cantități suficiente de astfel de instrumente. În cazul în care instituțiile sunt finanțate în primul rând interbancar sau se sprijină într-o mare măsură pe fonduri proprii de nivel 1 suplimentar, pe fonduri proprii de nivel 2 suplimentar sau pe o datorie recapitalizabilă intern pentru a-și satisface necesarul de capital, aceste instrumente trebuie să fie disponibile în scopul remunerației variabile, cu condiția ca aceste „alte instrumente” să respecte Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei.
254. În cazul în care nu există factori specifici sau legi naționale care să împiedice utilizarea „altor instrumente” conform articolului 94 litera (l) punctul (ii) din Directiva 2013/36/UE, sau factori care împiedică instituțiile să emită instrumente în conformitate cu Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei, atunci aceste instrumente trebuie folosite pentru acordarea remunerației variabile, când acestea sunt disponibile.
255. În cazul în care sunt disponibile atât acțiuni sau titluri din care rezultă drepturi de proprietate echivalente cât și alte instrumente eligibile definite în Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei, este posibil să se plătească remunerația variabilă ca un echilibru de diferite instrumente. În acest caz, instituțiile trebuie să se asigure că acea parte a remunerației variabile care este plătită în instrumente cuprinde un raport echilibrat adecvat de instrumente conform articolului 94 alineatul (1) litera (l) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE. Instituțiile trebuie să poată demonstra că au luat în considerare interesele acționarilor, creditorilor, deținătorilor de obligațiuni și altor părți interesate atunci când stabilesc echilibrul dintre diferitele instrumente.
256. Prețul instrumentelor trebuie stabilit la prețul de piață sau la valoarea lor justă de la data acordării lor. Prețul reprezintă baza pentru stabilirea numărului inițial de instrumente și pentru ajustările ex-post ulterioare a numărului de instrumente sau a valorii lor. Aceste evaluări trebuie efectuate și înainte de intrarea în drepturi pentru a se asigura că ajustările ex-post la riscuri sunt aplicate corect și înainte ca perioada de reținere să se încheie. Instituțiile mici și cu

activitate mai puțin complexă care nu sunt listate pot stabili valoarea drepturilor de proprietate și instrumentelor legate de drepturi de proprietate pe baza ultimelor rezultate financiare anuale.

257. Instituțiile pot acorda un număr fix sau o valoare nominală de instrumente amânate folosind diferite tehnici, inclusiv facilități și contracte pentru depozitari, cu condiția ca în fiecare situație numărul sau valoarea nominală a instrumentelor acordate să fie precizat personalului identificat în momentul intrării în drepturi, mai puțin în cazul în care numărul sau valoarea nominală este redus(ă) prin aplicarea unui acord de tip „malus”.
258. Instituțiile nu trebuie să plătească nicio dobândă sau dividend pentru instrumentele care au fost acordate personalului identificat ca remunerație variabilă în baza unor acorduri de amânare; acest lucru înseamnă că dobânzile și dividendele de plată în perioada de amânare nu trebuie plătite personalului după încheierea perioadei de amânare. Aceste plăți trebuie tratate ca primite sau deținute de instituție.
259. Autoritățile competente nu trebuie să limiteze posibilitatea de a folosi instrumente conform articolului 94 alineatul (1) litera (I) într-o așa măsură încât instituțiile să nu poată stabili un raport echilibrat adecvat între instrumentele prevăzute la articolul 94 alineatul (1) litera (I) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE.

15.5 Procentul minim de instrumente și distribuirea acestora în timp

260. Cerința de a plăti, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE, cel puțin 50% din orice remunerație variabilă în instrumente trebuie aplicată în mod egal părții neamânate și celei amânate, iar ambele părți trebuie să consistă într-un echilibru de instrumente în conformitate cu orientările din secțiunea 17.4.
261. Instituțiile trebuie să folosească cu prioritate instrumentele mai degrabă decât să acorde remunerația variabilă în numerar. Instituțiile trebuie să stabilească procentul ce trebuie aplicat într-un raport echilibrat de instrumente în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE la, sau mai sus de, 50% separat pentru partea amânată și cea neamânată a remunerației variabile. În cazul în care instituțiile acordă o parte mai mare de 50% din remunerația variabilă în instrumente, acestea trebuie să prioritizeze o proporție mai mare de instrumente în cadrul părții amânate a componentei variabile a remunerației.
262. Raportul de remunerație variabilă plătit în instrumente trebuie calculat ca coeficient între valoarea remunerației variabile acordate în instrumente și suma remunerației variabile acordate în numerar și în alte beneficii. Toate sumele trebuie evaluate în momentul acordării, dacă nu se prevede altfel în prezentul ghid.

15.6 Politica de reținere

263. Perioada de reținere aplicată remunerației variabile plătite în instrumente trebuie stabilită cu o durată adecvată pentru a alinia stimulentele cu interesele pe termen mai lung ale instituției.
264. Instituția trebuie să poată explica modul în care politica de reținere se raportează la alte evaluări ale alinierii la riscuri și trebuie să explice cum diferențiază între instrumentele plătite imediat și instrumentele amânate.
265. La stabilirea perioadei de reținere, instituțiile trebuie să ia în considerare durata totală a perioadei de amânare și a celei de reținere planificate, precum și impactul categoriei de personal identificat asupra profilului de risc al instituției și asupra duratei ciclului economic relevant pentru categoria de personal respectivă.
266. O perioadă de reținere mai îndelungată, așa cum se aplică în general întregului personal identificat, va trebui luată în considerare în cazurile în care riscurile ce stau la baza performanței se pot materializa după finalul perioadei de amânare și al perioadei de reținere standard, cel puțin pentru personalul cu cel mai mare impact asupra profilului de risc al instituțiilor.
267. Pentru instrumentele acordate trebuie stabilită o perioadă de reținere de cel puțin un an. Trebuie stabilite perioade mai lungi în special în cazul în care ajustările ex-post ale riscurilor se bazează în principal pe modificări ale valorii instrumentelor ce au fost acordate. În cazul în care perioada de amânare este de cel puțin cinci ani, o perioadă de reținere pentru partea amânată de cel puțin șase luni poate fi impusă pentru personalul identificat care nu constă în membri ai organului de conducere și în conducerea superioară, pentru care trebuie aplicată o perioadă de reținere minimă de un an.

15.7 Ajustarea la riscuri

15.7.1 Malus și clawback

268. Acordurile de tip „malus” sau „clawback” sunt mecanisme explicite de ajustare ex-post la riscuri, în care instituția însăși ajustează remunerația membrului personalului identificat pe baza acestor mecanisme (de exemplu prin scăderea remunerației în numerar acordate sau prin reducerea numărului sau valorii de instrumente acordate).
269. Fără a aduce atingere principiilor generale de drept național aplicabile în materia contractelor și în raporturile de muncă, instituțiile trebuie să poată aplica acordurile de tip „malus” sau „clawback” pentru până la 100% din remunerația variabilă totală, în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (n) din Directiva 2013/36/UE, indiferent de metoda folosită pentru plată, inclusiv acordurile de amânare sau reținere.

270. Ajustările ex-post la riscuri trebuie să fie întotdeauna legate de performanță sau riscuri. Acestea trebuie să răspundă la rezultatele efective ale riscurilor sau la modificările aduse riscurilor persistente ale instituțiilor, domeniului de activitate sau activităților personalului. Acestea nu trebuie să se bazeze pe valoarea dividendelor plătite sau pe evoluția prețului acțiunii.
271. Instituțiile trebuie să analizeze dacă ajustările lor inițiale ex-ante la riscuri au fost suficiente, de exemplu dacă riscurile au fost omise sau subestimate sau dacă au fost identificate noi riscuri sau au apărut pierderi neașteptate. Măsura în care o ajustare ex-post la riscuri este necesară depinde de exactitatea ajustării ex-ante la riscuri și trebuie stabilită de instituție pe baza testării ex-post („back-testing”).
272. La stabilirea criteriilor pentru aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback” în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (n) din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să stabilească și o perioadă în care se va aplica acordul de tip „malus” sau „clawback”. Această perioadă trebuie să acopere cel puțin perioada de amânare și perioada de reținere. Instituțiile pot face distincție între criteriile pentru aplicarea acordurilor de tip "malus" și "clawback". Acordul de tip "clawback" trebuie aplicat în mod special atunci când membrul de personal identificat a contribuit semnificativ la performanța financiară redusă sau negativă și în cazurile de fraudă sau altă conduită cu intenție sau neglijență gravă care au dus la pierderi semnificative.
273. Instituțiile trebuie să folosească cel puțin criteriile de performanță și riscuri utilizate inițial pentru a asigura o legătură între măsurarea inițială a performanței și testarea sa ex-post (back-testing). Instituțiile trebuie, pe lângă criteriile stipulate la articolul 94 alineatul (1) litera (n) punctele (i) și (ii) din Directiva 2013/36/UE, să folosească criterii specifice inclusiv:
- a. dovezi de comportament necorespunzător sau erori serioase din partea membrului personalului (de exemplu: încălcarea codului de conduită și a altor reguli interne, în special în ceea ce privește riscurile);
 - b. dacă instituția și/sau unitatea operațională suferă ulterior o scădere semnificativă a performanței financiare (de exemplu indicatori economici specifici);
 - c. dacă instituția și/sau unitatea operațională în cadrul căreia lucrează membrul personalului identificat suferă o nereușită semnificativă în ceea ce privește gestionarea riscurilor;
 - d. majorări importante ale bazei de capital economic sau reglementat al instituției sau unității operaționale;
 - e. orice sancțiuni reglementate în care conduita membrului personalului identificat a contribuit la sancțiune.

274. În cazul în care un acord de tip „malus” nu poate fi aplicat decât în momentul intrării în drepturi cu privire la plata amânată, instituțiile pot alege, atunci când este posibil, să aplice un acord de tip „clawback” după plata sau intrarea în drepturi cu privire la remunerația variabilă.
275. Acordurile de tip „malus” și „clawback” trebuie să conducă la o reducere a remunerației variabile, atunci când este cazul. În niciun caz o ajustare explicită ex-post la riscuri nu poate conduce la o creștere a remunerației variabile acordate inițial sau, în cazul în care un acord de tip „malus” sau „clawback” a fost deja aplicat în trecut, la o creștere a remunerației variabile reduse.

15.7.2 Ajustări implicite

276. Instituțiile trebuie să folosească instrumente pentru remunerația variabilă în cazul în care prețul reacționează la modificări privind performanța sau riscul instituției. Evoluția prețului acțiunii sau a prețului altor instrumente nu trebuie considerată un substitut pentru ajustări explicite ex-post la riscuri.
277. În cazul în care au fost acordate instrumente, iar personalul, după perioada de amânare și perioada de reținere, vinde aceste instrumente sau instrumentul este plătit în numerar la scadența sa finală, personalul trebuie să poată primi suma datorată. Suma poate fi mai mare decât suma acordată inițial în cazul în care prețul de piață sau valoarea justă a instrumentului a crescut.

Titlul V - Instituții ce beneficiază de intervenție guvernamentală

16. Ajutorul de stat și remunerația

278. În conformitate cu secțiunea 6 din prezentul ghid, în cazul în care instituțiile beneficiază de intervenția guvernamentală excepțională, autoritățile competente și instituțiile trebuie să stabilească contacte periodice cu privire la stabilirea portofoliului de remunerație variabilă posibilă și acordarea unei remunerații variabile pentru a asigura conformitatea cu articolele 93 și 141 din Directiva 2013/36/UE. Nicio plată de remunerație variabilă nu trebuie să pună în pericol respectarea planului de recuperare și ieșire stabilit prin intervenția excepțională a guvernului.
279. Comunicarea Comisiei privind aplicarea, de la 1 august 2013, a regulilor privind ajutoarele de stat pentru sprijinirea măsurilor în favoarea băncilor în contextul crizei financiare (2013/C 216/01) trebuie aplicată în cadrul politicilor de remunerare. Orice condiție cu privire la remunerare impusă instituțiilor atunci când ajutorul de stat a fost aprobat de Comisie și acordat și în cadrul oricăror acte asociate trebuie să reflecte în mod adecvat politica de remunerare a instituțiilor.

280. Remunerația variabilă a personalului unei instituții, inclusiv a membrilor organului de conducere, nu trebuie să împiedice rambursarea sistematică și în timp util a intervenției excepționale a guvernului sau atingerea obiectivelor stabilite în planul de restructurare.
281. Instituția trebuie să se asigure că un portofoliu de bonusuri sau intrarea în drepturi și plata remunerației variabile nu este în detrimentul constituirii în termen a bazei sale de capital și nu determină o scădere a dependenței sale de intervenția excepțională a guvernului.
282. Fără a aduce atingere oricăror condiții existente impuse de statul membru sau de Uniune cu privire la remunerație, autoritatea competentă relevantă trebuie să stabilească, pentru instituțiile cărora li s-a acordat sprijin excepțional din partea guvernului, procentul venitului net prevăzut la articolul 93 punctul (a) din Directiva 2013/36/UE ce poate fi folosit pentru remunerația variabilă și să evalueze dacă remunerația variabilă este aliniată cu o administrare sănătoasă a riscurilor și o creștere pe termen lung, precum și să ia măsuri pentru restructurarea remunerației acolo unde este necesar.
283. Trebuie aplicate limite stricte în cazul remunerației variabile a membrilor organului de conducere în contextul restructurării remunerației în sensul articolului 93 punctul (b) din Directiva 2013/36/UE atunci când:
- a. autoritatea competentă relevantă îi cere instituției să nu plătească remunerație variabilă pentru membrii organului de conducere de la data la care a fost primită intervenția excepțională a guvernului sau să aplice acorduri de tip „malus” și „clawback” asupra remunerației variabile ținând cont de eventualele nereușite ale organului de conducere;
 - b. autoritatea competentă relevantă îi poate cere instituției să nu acorde nicio remunerație variabilă membrilor organului de conducere atâta timp cât sprijinul excepțional al guvernului nu este încă rambursat sau până când este implementat sau îndeplinit un plan de restructurare pentru instituție. Aceste măsuri trebuie limitate în timp. Perioada în care se aplică limitele sau criteriile pentru aplicarea acestor limite trebuie înregistrată în mod clar și comunicat instituției atunci când este acordat sprijin din partea guvernului.
284. Pentru a restructura remunerația în conformitate cu articolul 93 alineatul (b) din Directiva 2013/36/UE într-o manieră aliniată cu o administrare viabilă a riscurilor și cu o creștere pe termen lung, autoritățile competente trebuie să ceară:
- a. acolo unde este cazul, limitarea remunerației variabile pentru membrii organului de conducere la sume de până la zero astfel încât remunerația variabilă să nu aibă niciun efect considerabil asupra redresării instituției;
 - b. alinierea măsurilor de performanță folosite pentru determinarea remunerației variabile cu progresul de redresare al instituției și cu contribuția personalului identificat, inclusiv a organului de conducere în această privință;

- c. aplicarea acordurilor de tip „clawback” și „malus” pentru perioadele de acordare anterioare, atunci când este cazul, în special personalului care a contribuit semnificativ la situația în care instituția respectivă a solicitat ajutor de stat;
 - d. creșterea procentului de remunerație variabilă care este amânată până la 100%;
 - e. alinierea perioadelor de acumulare și amânare cu faza și planurile de redresare sau restructurare.
285. Instituțiile și autoritățile competente trebuie să ia în considerare faptul că ar putea fi necesară prevederea unei eventuale acordări de remunerație variabilă membrilor nou numiți ai organului de conducere care sunt angajați în faza de redresare sau restructurare a instituției pentru a se asigura că în faza respectivă pot fi numiți membri potriviți ai organului de conducere.

Titlul VI – Cerințe de publicare de către instituții și transparența internă

17. Cerințe de publicare

286. La publicarea informațiilor impuse de articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, instituțiile trebuie să respecte principiile generale cuprinse în titlul I din partea a opta a Regulamentului respectiv și „Ghidul ABE privind importanța, proprietatea și confidențialitatea și privind frecvența de divulgare conform articolelor 432 alineatul (1), 432 alineatul (2) și 433 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013”³³.
287. Articolul 432 alineatele (1) și (2) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 nu prevăd posibilitatea omiterii unui element de informație de la articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 din motive de importanță, proprietate sau confidențialitate. Cerințele de publicare de la articolul 450 trebuie respectate fără a aduce atingere cerințelor din Directiva 95/46/CE³⁴.
288. Fără a aduce atingere articolului 96 din Directiva 2013/36/UE, instituțiile trebuie să pună la dispoziție informații despre modul în care respectă cerințele articolelor 92-95 din Directiva 2013/36/UE împreună cu publicarea informațiilor prevăzute de articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și trebuie să se asigure că informațiile publicate sunt ușor accesibile.
289. Instituțiile trebuie să se asigure că informațiile publicate privind remunerarea oferă referințe încrucișate adecvate către alte informații și informații publicate ce ar putea fi

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (JO L 281, 23.11.1995, p. 31).

relevante pentru a oferi o imagine completă asupra tuturor informațiilor publicate privind politica și practicile de remunerație.

290. În conformitate cu articolul 6 alineatul (3) și cu articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, publicarea informațiilor trebuie făcută în mod individual de instituții, cu excepția cazului în care acestea sunt o întreprindere-mamă sau o filială sau sunt cuprinse în consolidare conform articolului 18 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, la nivel consolidat de către instituția consolidantă și la nivel individual sau sub-consolidat de către filialele semnificative ale instituțiilor-mamă din UE. Dacă condiția de la articolul 13 alineatul (3) este îndeplinită, entitățile-mamă din UE consolidate de o întreprindere-mamă stabilită într-un stat terț ar putea să nu fie nevoite să publice informațiile prevăzute de articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013.
291. Informațiile publicate trebuie să ia în considerare mărimea instituției și natura, extinderea și complexitatea activităților sale în conformitate cu secțiunea 4 din prezentul ghid. Instituțiile mici și cu o activitate mai puțin complexă trebuie să respecte cerințele de publicare furnizând informații corespunzătoare cu organizarea lor internă și cu politica de remunerație aplicată.
292. Informațiile ce trebuie publicate în conformitate cu articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și specificate în prezentul ghid trebuie furnizate anual într-o secțiune calitativă și cantitativă, ilustrată de tabele și grafice, după caz, pentru a ușura înțelegerea de către utilizatori.

18. Politica și practicile

Articolul 450 alineatul (1): politica de remunerație

293. Instituțiile trebuie să publice și să pună la dispoziția tuturor membrilor organului de conducere informații detaliate cu privire la politicile și practicile lor de remunerație pentru personalul identificat. Instituțiile trebuie să publice în mod corespunzător pe plan extern și să facă transparente pe plan intern abordarea, principiile și obiectivele stimulentei de remunerație. Instituțiile trebuie să furnizeze, de asemenea, informații generale despre caracteristicile de bază ale politicilor și practicilor lor de remunerație la nivelul întregii instituții.
294. După caz, instituțiile trebuie să publice diferențele semnificative ale politicii de remunerație pentru diferitele categorii de personal identificat și o descriere a aplicabilității regionale a politicilor de remunerație ale instituției și a diferențelor relevante între regiuni sau între diferitele instituții cuprinse în sfera de consolidare.
295. După caz, instituțiile trebuie să publice o explicație a legăturii dintre politica de remunerație la nivelul grupului și politicile de remunerație aplicate la nivelul instituției-mamă și la nivelul filialei și sucursalei (din UE și din străinătate), declarând, unde este cazul, diferența dintre politicile de remunerație aplicabile la nivel de grup, mamă și filială. Aceste informații publicate trebuie să cuprindă, de exemplu, diferențe legate de raportul dintre componenta variabilă și cea fixă a remunerației, rata noțională de actualizare, planurile de remunerație și

mecanismele disponibile sau instrumentele de remunerare ce pot fi acordate, precum și motivele acestor diferențe și impactul acestora asupra stabilirii portofoliilor de bonusuri pentru diferite domenii de activitate.

296. Instituțiile trebuie să evidențieze orice modificări semnificative făcute în politica de remunerare, inclusiv când au intrat în vigoare, impactul asupra compoziției de componente variabile și fixe ale remunerației și procesul de guvernare folosit pentru a stabili politica de remunerare.

Articolul 450 (1): identificarea personalului

297. Instituțiile trebuie să publice modul în care au aplicat cerințele privind politicile de remunerare și remunerația variabilă, inclusiv cerințele prevăzute în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei.

298. Instituțiile trebuie să publice numărul de membri ai personalului identificat, defalcat în funcție de domeniu de activitate, conducere superioară și alți membri ai personalului identificat, precum și să ofere o explicație privind modificările semnificative ale acestor numere.

Articolul 450 alineatul (1) litera (a): informații privind procesul decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare

299. Instituțiile trebuie să stabilească în mod clar procedura de guvernare referitoare la dezvoltarea politicii de remunerare ținând cont de specificațiile de la titlul I din acest ghid și de informațiile referitoare la organele care au jucat un rol semnificativ în dezvoltarea politicii de remunerare, inclusiv componența și mandatul acestora, cum ar fi comitetul de remunerare, comitetul de risc și funcțiile de control independente.

300. Trebuie furnizate informații și cu privire la rolul consultanților externi și al tuturor celorlalte părți interesate relevante, inclusiv al acționarilor, implicați în stabilirea sau revizuirea periodică a politicii de remunerare sau a căror consultanță a fost cerută.

Articolul 450 alineatul (1) litera (b): informații privind legătura dintre plată și performanță

301. Informațiile pe care instituțiile trebuie să le publice privind modul în care plata și performanța sunt legate între ele trebuie să cuprindă următoarele:

- a. principalele obiective de performanță;
- b. obiectul activităților personalului pentru care este prevăzută remunerație variabilă în politica de remunerare;
- c. modul în care remunerația variabilă reacționează la modificările de performanță ale instituției.

Articolul 450 alineatul (1) litera (c): cele mai importante caracteristici de concepere ale sistemului de remunerare

302. Informațiile pe care instituțiile trebuie să le publice privind conceperea și structura sistemului lor de remunerare trebuie să cuprindă următoarele:

- a. caracteristicile și obiectivele esențiale ale politicii și proceselor de remunerare și modul în care acestea promovează administrarea sănătoasă și eficientă a riscurilor;
- b. o descriere a principalelor unități de măsură cantitative și calitative a performanței folosite pentru evaluarea performanței instituției, a unității operaționale și a persoanelor fizice, a modului în care au fost combinate diferitele unități de măsură și a modului în care sunt luate în considerare riscurile curente și viitoare;
- c. informațiile privind criteriile folosite pentru a aplica ajustarea ex-ante și ajustarea ex-post la riscuri;
- d. o descriere a diferitelor forme în care este plătită remunerația variabilă și cea fixă, formele respective (adică numerar, titluri de capital, alte instrumente de capital, planuri de stimulare pe termen scurt și pe termen lung) și sumele, precum și raționamentele pe baza cărora au fost utilizate aceste forme și au fost alocate diferitelor categorii de personal identificat, în special pentru membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și pentru personalul funcțiilor de control;
- e. modul în care instituția se asigură că personalul funcțiilor de control este remunerat independent de unitățile operaționale pe care le controlează;
- f. clasificarea diferitelor componente de remunerare ca remunerație variabilă sau fixă, precum și raționamentele acestei clasificări în cazul elementelor de remunerație fixă;
- g. mecanismele folosite pentru a ajusta remunerația astfel încât să ia în considerare performanța pe termen lung, inclusiv:
 - i. parametrii folosiți pentru a hotărî durata perioadei de amânare și raportul dintre remunerația amânată și cea neamânată, precum și programul de intrare în drepturi și perioadele de reținere pentru diferitele categorii de personal identificat, inclusiv raporturile aplicate și perioadele de amânare și retenție, separat pentru diferitele instrumente acordate;
 - ii. cadrul de aplicare a ajustărilor de performanță ex-ante și ex-post, inclusiv aplicarea acordurilor de tip „malus” și „clawback”;
 - iii. cerințele de participare ce pot fi impuse personalului identificat;

- h. modul în care este luată în calcul proporționalitatea în cadrul sistemului de remunerare și un raționament care să evidențieze faptul că politicile de remunerare sunt compatibile cu și promovează o administrare sănătoasă și eficientă a riscurilor;
- i. politicile și criteriile aplicate pentru acordarea remunerației variabile garantate și a plăților compensatorii.

Articolul 450 alineatul (1) litera (d): raporturile dintre remunerația fixă și cea variabilă stabilite în conformitate cu articolul 94 alineatul (1) litera (g) din Directiva 2013/36/UE

303. Instituțiile trebuie să efectueze o publicare tabelară a diferitelor rapoarte dintre componentele de remunerare variabile și fixe ale remunerației totale implementate la nivel consolidat, separat pentru organul de conducere și, unde este cazul, în funcție de domeniul de activitate, de funcțiile corporative și de funcțiile de control intern, defalcând cel puțin între conducerea superioară și alte tipuri de personal identificat, entități și locații geografice ținând cont de domeniile de activitate definite în cadrul Ghidului ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării.
304. În cazul în care s-a luat decizia de a aplica un raport mai mare de 100% între componenta variabilă și cea fixă a remunerației totale de până la 200%, instituțiile trebuie să publice:
- a. procentul drepturilor de vot reprezentate și al drepturilor de vot ale acționarilor în favoarea majorării raportului sau, în funcție de legea societăților comerciale în vigoare, numărul și procentul de persoane care sunt în favoarea majorării raportului în locul drepturilor de vot în care fiecare persoană are un singur vot;
 - b. raporturile aprobate, inclusiv, atunci când raporturile diferă de la un domeniu de activitate la altul, raportul respectiv pentru fiecare domeniu de activitate;
 - c. data adoptării deciziei.
305. Pe lângă informațiile despre rapoarte, instituțiile trebuie să publice, dacă este cazul, următoarele informații privind aplicarea ratei de actualizare de la o țară la alta:
- a. măsura în care este utilizată rata de actualizare (nivelul maxim reprezentând aplicarea acesteia în procent de 25% din remunerația variabilă totală sau un procent mai mic prevăzut de statul membru); și
 - b. numărul de membri ai personalului identificat pentru care a fost aplicată rata de actualizare la remunerația variabilă a acestora.

Articolul 450 alineatul (1) litera (e): informații privind criteriile de performanță de care depinde atribuirea de acțiuni, opțiuni sau componente variabile ale remunerației

306. Instituțiile trebuie să publice informații cu privire la indicatorii de performanță specifici folosiți pentru a stabili componentele variabile ale remunerației și criteriile folosite pentru a

stabili echilibrul dintre diferitele tipuri de instrumente acordate, inclusiv acțiuni, drepturi de proprietate echivalente, instrumente legate de acțiuni, instrumente non-cash echivalente, opțiuni și alte instrumente prevăzute în Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei.

Articolul 450 alineatul (1) litera (f): principalii parametri și raționamente pentru orice schemă a componentei variabile și orice alte beneficii de tip non-cash

307. Informațiile pe care trebuie să le publice instituțiile cu privire la principalii parametri și principalele raționamente pentru orice schemă a componentei variabile și orice alte beneficii de tip non-cash trebuie să cuprindă planuri de stimulare pe termen lung și detaliile oricărui element de remunerare considerat a fi o practică de remunerare non-standard, inclusiv, de exemplu, utilizarea beneficiilor bazate pe rol sau funcție și beneficiile suplimentare discreționare, precum și condițiile în care aceste beneficii pot fi retrase sau schimbate ca valoare.

18.1 Informațiile cantitative totale

308. La furnizarea de informații cantitative legate de remunerare conform cerințelor de la articolul 450 alineatul (1) literele (g)-(h) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și de la alineatul (2) al aceluiași articol în funcție de domeniul de activitate, instituțiile trebuie să raporteze informațiile separat pentru fiecare dintre domeniile lor de activitate majore, inclusiv cea bancară de investiții, cea bancară de retail și administrarea activelor, și totalizat pentru (i) toate celelalte domenii de activitate, (ii) organul de conducere în funcția sa de conducere și în funcția sa de supraveghere, (iii) funcțiile de control intern și (iv) funcțiile corporative.

309. Informațiile de mai sus trebuie defalcate pentru conducerea superioară și alte categorii de personal identificat.

310. De asemenea, instituțiile trebuie să publice cifrele totale privind numărul total de membri de personal și remunerația totală a acestora, defalcată pe componente de remunerație fixă și variabilă.

311. Instituțiile semnificative trebuie să publice informațiile cantitative prevăzute la articolul 450 alineatul (1) litera (h) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 la nivelul membrilor organului de conducere ca cifre totale separate pentru membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și pentru membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere.

312. La publicarea informațiilor cantitative conform cerințelor de la literele (g), (h) și (i) de la articolul 450 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, instituțiile trebuie să ia în considerare informațiile ce trebuie colectate de autoritățile competente conform Ghidului ABE privind exercițiul de evaluare comparativă a remunerării³⁵. Conform articolului 450 alineatul

³⁵ Publicat pe site-ul ABE la: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

(1) litera (h) punctul (iii) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, instituțiile trebuie să publice suma pentru care nu s-a intrat în drepturi constând în remunerație amânată datorată și restantă și separat suma referitor pentru care s-a intrat în drepturi în exercițiul financiar anterior. La publicarea valorii plăților compensatorii acordate conform articolului 450 alineatul (1) litera (h) punctul (vi) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, instituțiile trebuie să publice separat valoarea acordată și deja plătită în cursul exercițiului financiar și suma amânată, precum și modul în care au fost luat în calcul plățile compensatorii la calcularea raportului dintre remunerația variabilă și cea fixă.

18.2 Transparența internă

313. Politica de remunerare a unei instituții trebuie publicată la nivel intern către întreg personalul și trebuie să fie accesibilă pentru întregul personal în orice moment. În plus, instituțiile trebuie să se asigure că informațiile privind politica de remunerare și care sunt publicate, sunt disponibile la nivel intern. Aspectele cantitative confidențiale ale remunerației membrilor personalului nu trebuie să facă obiectul divulgării interne de informații.

314. Personalul trebuie informat despre caracteristicile remunerației sale variabile, precum și procesul și criteriile ce vor fi folosite pentru a evalua impactul activităților lor asupra profilului de risc al instituției și asupra remunerației variabile a acestuia. În mod special, procesul de evaluare referitor la performanța persoanei fizice trebuie documentată corespunzător și trebuie să fie transparentă pentru personalul interesat.

Titlul VII - Cerințe pentru autoritățile competente

19. Politici de remunerare

315. Autoritățile competente trebuie să se asigure, ținând cont de prezentul ghid, de ghidul ABE privind rata noțională de actualizare aplicabilă și ghidul ABE privind procesul de supraveghere, că instituțiile respectă cerințele privind politicile de remunerare stipulate în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) nr. 575/2013, Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și în Regulamentul (UE) nr. 575/2013, Regulamentul delegat (UE) nr. 527/2014 al Comisiei, inclusiv că acestea au politici de remunerare adecvate pentru întregul personal și pentru personalul identificat. La supravegherea politicilor de remunerare ale instituțiilor, autoritățile competente trebuie să aplice o abordare bazată pe riscuri.

316. Fără a aduce atingere altor măsuri și sancțiuni de supraveghere și disciplinare, autoritățile competente trebuie să solicite instituțiilor să ia măsuri adecvate pentru a remedia deficiențele identificate. În cazul în care instituțiile nu respectă această cerință, trebuie luate măsuri adecvate de supraveghere.

317. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile își aliniază politica și practicile de remunerare la strategia de afaceri și la interesele pe termen lung al instituției, ținând cont de strategia sa de afaceri și de risc, de cultura și valorile corporative și de profilul de risc.

318. Autoritățile competente trebuie să se asigure că politicile, practicile și procesele de remunerare ale instituțiilor sunt adecvate și trebuie să verifice, pe lângă verificările prevăzute în ghidul ABE privind procesul de supraveghere, în special următoarele:
- a. cadrul de guvernanță și procesele de proiectare și monitorizare a politicii de remunerare;
 - b. dacă s-a realizat schimbul de informații adecvat între toate organele și funcțiile interne, inclusiv în cadrul grupului, implicate în conceperea, executarea și monitorizarea politicii de remunerare;
 - c. procesul dezvoltat pentru realizarea revizuirii anuale a politicilor și practicilor de remunerare și a principalelor rezultate ale acestora;
 - d. dacă s-a constituit, atunci când este necesar, un comitet de remunerare cu prerogative și resurse suficiente pentru a-și îndeplini funcțiile;
 - e. impactul politicii și practicilor de remunerare asupra desfășurării activității, inclusiv consilierea și vânzarea produselor către diferite categorii de clienți;
 - f. dacă politicile de remunerare sunt luate în considerare în cadrul procesului de evaluare a adecvării capitalului intern și în planificarea lichidității și viceversa.
319. În cadrul revizuirilor menționate mai sus, autoritățile competente trebuie, în special, dar nu numai:
- a. să folosească procesul-verbal de deliberare al funcției de supraveghere privind politicile de remunerare, în special cu privire la rezultatele supravegherii conceperii și proceselor sistemelor de remunerare ale instituției și la procesele și sarcinile îndeplinite de comitetul de remunerare;
 - b. să folosească minuta comitetului de remunerație și al altor comitete, inclusiv al comitetului de risc, implicate în supravegherea conceperii și exploatării sistemului de remunerare;
 - c. să organizeze ședințe cu membrii organului de conducere al instituției și cu alte funcții relevante.
320. Autoritățile competente trebuie să se asigure că instituțiile supravegheate la nivel consolidat și subconsolidat au implementat o politică de remunerare la nivel de grup, inclusiv în filialele care nu fac obiectul sferei de aplicare a Directivei 2013/36/UE, care este consecventă în cadrul grupului, inclusiv în scopul determinării personalului identificat.
321. Autoritățile competente trebuie să se asigure că procesul de identificare a instituțiilor cuprinde criteriile calitative și cantitative stipulate în Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei și că sunt aplicate corespunzător la nivel individual, subconsolidat și consolidat,

inclusiv în filialele care nu fac obiectul sferei de aplicare a Directivei 2013/36/UE, și că notificările și cererile de aprobare prealabilă sunt prelucrate în conformitate cu prezentul ghid. Autoritățile competente trebuie să fie mulțumite de rezultatul general al procesului de identificare și trebuie să evalueze dacă toți membrii personalului ale căror activități au sau ar putea avea un impact asupra profilului de risc al instituției au fost identificați și că orice excluderi de personal din categoria personalului identificat, atunci când personalul a fost identificat numai pe baza criteriilor cantitative prevăzute la articolul 4 din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei, sunt bine argumentate și că procesele respective prevăzute în prezentul ghid și cerințele din Regulamentul delegat (UE) nr. 604/2014 al Comisiei, inclusiv notificările și aprobările prealabile necesare, au fost respectate.

20. Forme specifice de remunerare

322. Referitor la formele specifice de remunerare prevăzute în secțiunea 8 din prezentul ghid, autoritățile competente trebuie, fără a aduce atingere Secțiunii 20:

- a. să verifice orice acorduri de remunerație variabilă garantată (sumă, durată, condiții, etc.);
- b. să verifice dacă o instituție are implementat un cadru pentru stabilirea și aprobarea plăților compensatorii;
- c. să evalueze dacă obiectivele personalului funcțiilor de control sunt specifice funcției;
- d. să verifice remunerația membrilor funcției de conducere și funcției de supraveghere ale organului de conducere.

21. Remunerația variabilă

323. Autoritățile competente trebuie să verifice:

- a. procesul de evaluare a performanței și riscurilor și de aliniere și oportunitatea orizontului său temporal;
- b. combinația adecvată de criterii cantitative și calitative folosite pentru măsurarea performanței și a riscurilor și să stabilească dacă:
 - i. criteriile sunt alinate la obiectivele instituției;
 - ii. sunt realiste comparativ cu obiectivele individului, ale unității operaționale și ale instituției;
 - iii. criteriile individuale sunt adecvate pentru măsurarea performanței persoanei fizice;

- c. dacă funcțiile de control intern, în special funcția de administrare a riscurilor, sunt implicate corespunzător în stabilirea ajustărilor ex-ante a riscurilor;
- d. oportunitatea abordărilor descendente și ascendente folosite pentru calcularea portofoliului de bonusuri;
- e. instituția respectă limitarea raportului dintre componentele variabile și fixe ale remunerației totale și plafonul portofoliului său de bonusuri total conform limitelor stabilite la articolul 141 din Directiva 2013/36/UE;
- f. orizontul de timp al programelor de amânare și reținere aplicabile și modul în care acesta este legat de ciclul economic al unei instituții;
- g. combinația de acțiuni sau drepturi de proprietate echivalente sau instrumente legate de acțiuni și instrumente non-cash echivalente pe care instituția le folosește pentru a atinge pragul de 50% menționat la articolul 94 alineatul (1) litera (I) din Directiva 2013/36/UE pentru a se asigura că reflectă în mod corespunzător interesele pe termen lung ale instituției;
- h. dacă ajustările ex-post explicite la riscuri se bazează pe evaluarea performanței membrului personalului, a unității operaționale și a instituției și criteriile folosite pentru măsurarea performanței membrului personalului;
- i. dacă au fost aplicate corespunzător acorduri de tip „malus” și „clawback” atât părții de numerar, cât și părții de titluri de capital a remunerației variabile amânate și neamânate și criteriile pe care se sprijină acordurile de tip „malus” și „clawback”;
- j. dacă remunerația variabilă nu este plătită prin mecanisme sau metode ce urmăresc sau conduc efectiv la neîndeplinirea cerințelor de remunerare pentru personalul identificat sau, când este cazul, pentru întregul personal.

22. Publicare

324. Autoritățile competente trebuie să verifice informațiile publicate privind remunerarea făcute de instituții în conformitate cu articolul 96 din Directiva 2013/36/UE, cu articolul 450 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și cu prezentul ghid și trebuie să stabilească pentru ce instituții trebuie realizată o verificare periodică a divulgărilor.
325. Pe lângă practicile de evaluare comparativă a remunerării prevăzute la articolul 75 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE și exercițiul de colectare a datelor legate de persoanele cu venituri ridicate prevăzut la articolul 75 alineatul (3) din aceeași Directivă, autoritățile competente trebuie să solicite raportarea periodică (sau ad-hoc) de supraveghere privind informațiile publicate legate de remunerare, după caz, pentru a monitoriza dezvoltarea practicilor de remunerare în cadrul instituțiilor și în special în cadrul instituțiilor semnificative.

23. Colegiile de supraveghere

326. Colegiile de supraveghere constituite conform articolului 116 din Directiva 2013/36/UE trebuie să discute problemele de remunerare în conformitate cu procesul de supraveghere, ținând cont de domeniile suplimentare de supraveghere prevăzute în prezentul ghid.

Anexa 1 - Punerea în corespondență a cerințelor de remunerare cuprinse în Directiva 2013/36/UE și în Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și domeniul lor de aplicare

| Cerințe de remunerare: Articolele 74 și 92-96 din DIRECTIVA 2013/36 /UE și articolul 450 din REGULAMENTUL (UE) nr. 575/2013 | Întregul personal (la nivel de instituție, inclusiv personalul identificat) | Obligatoriu pentru personalul identificat; instituțiile trebuie să ia în calcul aplicarea cerințelor asupra întregului personal | Observații |
|--|--|--|--|
| Articolul 74 | x | | |
| Articolul 92 | x | | |
| Articolul 93 | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (a) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (b) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (c) | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (d) | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (e) | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (f) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (g) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (g) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (g) | | x | Aplicarea ratei de actualizare nu este obligatorie |
| Articolul 94 alineatul (1) litera | | x | |

| Cerințe de remunerare: Articolele 74 și 92-96 din DIRECTIVA 2013/36 /UE și articolul 450 din REGULAMENTUL (UE) nr. 575/2013 | Întregul personal (la nivel de instituție, inclusiv personalul identificat) | Obligatoriu pentru personalul identificat; instituțiile trebuie să ia în calcul aplicarea cerințelor asupra întregului personal | Observații |
|--|--|---|--|
| (h) | | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (i) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (j) | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (k) | x | | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (l) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (m) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (n) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (o) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (p) | | x | |
| Articolul 94 alineatul (1) litera (q) | | x | Prevederile privind sustragerea trebuie aplicate întregului personal cu privire la elementele aplicate întregului personal |
| Articolul 95 | Obligatoriu pentru instituțiile semnificative. alte instituții trebuie să ia în calcul constituirea unui astfel de comitet | | |
| Articolul 96 | x | | |
| Articolul 450 CRR | Personalul identificat și întregul personal așa cum este stabilit în prezentul ghid | | |

Anexa 2 - Informații cu privire la aprobarea unor raporturi mai mari

| | |
|---|------------------------|
| Denumirea instituției | <i>text</i> |
| Identificatorul entității juridice | <i>text</i> |
| Numărul de angajați (sfârșitul ultimului exercițiu financiar) | <i>număr</i> |
| Numărul de angajați identificați (rezultatul ultimului proces de identificare) | <i>număr</i> |
| Totalul bilanțului (sfârșitul ultimului exercițiu financiar) | <i>număr</i> |
| Hotărârea adoptată | <i>ZZ/LL/AAAA</i> |
| Raportul hotărât | <i>număr (procent)</i> |
| În cazul în care au fost aprobate diferite raporturi în cadrul instituției, vă rugăm să specificați mai sus domeniile de activitate și procentele aprobate ca text liber și raportul maxim aprobat | <i>text</i> |