

## RECOMANDĂRI

## COMISIE

## RECOMANDAREA COMISIEI

din 30 aprilie 2009

## privind politicile de remunerare în sectorul serviciilor financiare

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2009/384/CE)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 211 a doua liniuță,

întrucât:

- (1) Asumarea excesivă de riscuri în sectorul serviciilor financiare și mai ales în cadrul băncilor și al firmelor de investiții a contribuit la falimentul unor întreprinderi financiare și la crearea de probleme sistemice în statele membre și la nivel mondial. Aceste probleme s-au extins la nivelul întregii economii și au generat costuri ridicate pentru societate.
- (2) Deși practicile de remunerare necorespunzătoare din sectorul serviciilor financiare nu au constituit principala cauză a crizei financiare din 2007 și 2008, există un consens general cu privire la faptul că acestea au indus riscuri excesive, generând pierderi considerabile pentru unele întreprinderi financiare importante.
- (3) Practicile de remunerare aplicate de o mare parte a întreprinderilor din sectorul serviciilor financiare au fost contrare principiilor unui management al riscurilor riguros și eficient. Aceste practici erau orientate către recompensarea profitului obținut pe termen scurt și ofereau salariaților stimulente pentru a se implica în mod nejustificat în activități cu grad mare de risc, care generau venituri sporite pe termen scurt, dar, pe termen lung, expuneau întreprinderile financiare la pierderi potențiale de o mai mare anvergură.
- (4) În principiu, dacă sistemele de control și de management al riscurilor ar fi solide și foarte eficiente, atunci stimulentele pentru asumarea riscurilor oferite de practicile de remunerare ar ține cont de nivelul de toleranță la risc al întreprinderii financiare respective. În realitate, însă, toate sistemele de control și de management al riscurilor au anumite limite, astfel că, așa cum a demonstrat criza financiară, ele pot eșua în efortul de gestionare a

riscurilor create de stimulente inadecvate, ca urmare a gradului sporit de complexitate a riscurilor și a diferitelor modalități în care se pot asuma acestea. În consecință, simpla separare funcțională între unitățile operaționale și salariații care răspund de sistemele de control și de management al riscurilor este necesară, dar nu mai este suficientă.

- (5) Crearea de stimulente adecvate chiar în cadrul sistemului de remunerare ar trebui să reducă presiunea la nivelul managementului riscurilor și să crească probabilitatea ca aceste sisteme să devină eficiente. Prin urmare, este necesar să se stabilească anumite principii care să stea la baza unor politici de remunerare solide.
- (6) Având în vedere presiunile concurențiale din sectorul serviciilor financiare, precum și faptul că multe întreprinderi financiare desfășoară activități transfrontaliere, este important să se garanteze aplicarea uniformă în statele membre a principiilor unei politici de remunerare solide. Cu toate acestea, este recunoscut faptul că, pentru ca principiile unei politici de remunerare solide să fie mai eficiente, ele trebuie să fie implementate la nivel global și în mod coerent.
- (7) În Comunicarea sa către Consiliul European de primăvară, intitulată „Stimularea redresării economice europene”<sup>(1)</sup>, Comisia a prezentat un plan de refacere și menținere a unui sistem financiar stabil și fiabil. Mai exact, Comisia a anunțat că va prezenta o nouă recomandare privind remunerarea în sectorul serviciilor financiare, pentru a îmbunătăți managementul riscurilor în cadrul întreprinderilor financiare și pentru a asigura condiționarea stimulentei acordate de sustenabilitatea rezultatelor.
- (8) Prezenta recomandare stabilește principii generale aplicabile politicii de remunerare din sectorul serviciilor financiare și ar trebui să se aplice tuturor întreprinderilor financiare care operează în acest sector.

<sup>(1)</sup> COM(2009) 114.

- (9) Aceste principii generale pot fi mai pertinente pentru anumite categorii de întreprinderi financiare decât pentru altele, în lumina reglementărilor existente și a practicilor comune din sectorul serviciilor financiare. Aceste principii ar trebui să se aplice în paralel cu alte reguli sau reglementări care guvernează un anumit sector financiar. Mai concret, nu ar trebui incluse tarifele și comisioanele primite de intermediari și de furnizorii de servicii externe în cazul activităților externalizate, deoarece practicile de compensare legate de aceste tarife și comisioane sunt deja parțial acoperite de regimuri specifice, mai exact de Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind piețele instrumentelor financiare <sup>(1)</sup> și de Directiva 2002/92/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 9 decembrie 2002 privind intermedierea de asigurări <sup>(2)</sup>. Mai mult, prezenta recomandare nu aduce atingere drepturilor partenerilor sociali în cazul negocierilor colective, acolo unde este cazul.
- (10) În cazul întreprinderilor financiare ale căror valori mobiliare sunt acceptate pentru tranzacționare pe o piață reglementată în sensul Directivei 2004/39/CE în unul sau în mai multe state membre, prezenta recomandare se aplică în completarea Recomandării 2004/913/CE a Comisiei din 14 decembrie 2004 de încurajare a instituirii unui regim corespunzător de remunerare a directorilor societăților cotate <sup>(3)</sup> și a Recomandării 2009/385/CE a Comisiei din 30 aprilie 2009 de completare a Recomandărilor 2004/913/CE și 2005/162/CE în ceea ce privește regimul de remunerare a directorilor societăților cotate <sup>(4)</sup>.
- (11) Politica de remunerare a unei întreprinderi financiare ar trebui să fie legată și de dimensiunile întreprinderii respective, precum și de natura și de complexitatea activităților sale.
- (12) Ar trebui să se adopte o politică de remunerare care să țină cont de riscuri, să fie conformă principiilor unui management al riscurilor eficient și să nu presupună o expunere excesivă la riscuri.
- (13) Politica de remunerare ar trebui să acopere acele categorii de salariați ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al respectivei întreprinderi financiare. În scopul evitării stimulentei pentru asumarea excesivă de riscuri, ar trebui adoptate măsuri speciale în ceea ce privește remunerarea acestor categorii de salariați.
- (14) Politica de remunerare ar trebui să aibă drept scop alinierea obiectivelor personale ale salariaților la interesele pe termen lung ale întreprinderii financiare respective. Evaluarea componentelor remunerării care depind de performanță ar trebui să se bazeze pe rezultatele pe termen lung și să ia în calcul principalele riscuri asociate rezultatelor respective. Evaluarea performanței ar trebui realizată într-un cadru multianual, de exemplu de trei până la cinci ani, pentru a garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung, iar plata efectivă a componentelor care depind de performanță din cadrul remunerăției se face pe întreaga durată a ciclului economic al întreprinderii.
- (15) Întreprinderile financiare ar trebui să aibă posibilitatea de a revendica componente variabile ale remunerării care au fost acordate pentru performanțe bazate pe date care s-au dovedit a fi în mod evident incorect declarate.
- (16) Ca principiu general, plățile efectuate în contextul încetării premature a contractului, care se acordă în baza unui contract, nu trebuie să reprezinte o recompensă pentru eșec. În cazul directorilor întreprinderilor financiare cotate, se aplică dispozițiile speciale privind plățile compensatorii la încetarea contractului stabilite în Recomandarea 2009/385/CE.
- (17) Pentru ca politica de remunerare să fie conformă cu obiectivele, strategia economică, valorile și interesele pe termen lung ale instituțiilor financiare, ar trebui luați în considerare, în afară de performanța financiară, și factori precum conformitatea cu sistemele de control ale instituției financiare respective, precum și respectarea standardelor pe care se bazează relațiile cu clienții și investitorii.
- (18) Guvernanța eficientă reprezintă o condiție necesară pentru o politică de remunerare solidă. Procesul decizional privind politica de remunerare a unei întreprinderi financiare ar trebui să fie transparent la nivel intern și să fie conceput în așa fel încât să se evite conflictele de interese și să se asigure independența persoanelor implicate.
- (19) Organismul de conducere al întreprinderii financiare ar trebui să aibă răspunderea finală în stabilirea politicii de remunerare pentru întreaga întreprindere financiară și pentru monitorizarea implementării acesteia. În acest proces ar trebui implicate funcții de control și, dacă este cazul, departamente de resurse umane și experți, în scopul furnizării expertizei necesare. În special, funcțiile de control ar trebui să fie implicate în conceperea și evaluarea implementării politicii de remunerare și ar trebui recompensate în mod adecvat, astfel încât să poată fi atrase persoane competente și să se asigure independența acestora față de unitățile operaționale pe care le controlează. În limitele obligațiilor sale curente în materie de raportare, auditorul autorizat ar trebui să prezinte consiliului (de supraveghere) sau comitetului de audit un raport cu privire la lacunele materiale constatate în evaluarea implementării politicii de remunerare.

<sup>(1)</sup> JO L 145, 30.4.2004, p. 1.

<sup>(2)</sup> JO L 9, 15.1.2003, p. 3.

<sup>(3)</sup> JO L 385, 29.12.2004, p. 55.

<sup>(4)</sup> A se vedea pagina 28 din prezentul Jurnal Oficial.

- (20) Controlul elaborării și implementării politicii de remunerare poate fi mai eficient dacă factorii interesați din cadrul întreprinderii financiare, inclusiv reprezentanții salariaților, dacă este cazul, sunt implicați în procesul de stabilire și monitorizare a politicii de remunerare și informați corespunzător în legătură cu acesta. În acest scop, întreprinderile financiare ar trebui să aducă informațiile pertinente la cunoștința părților interesate.
- (21) Implementarea principiilor stabilite în prezenta recomandare ar trebui să fie sprijinită printr-un proces de supraveghere la nivel național. Prin urmare, evaluarea generală a autorității de supraveghere cu privire la soliditatea întreprinderii financiare ar trebui să includă evaluarea conformității politicii de remunerare a acesteia cu principiile prevăzute de prezenta recomandare.
- (22) Se impune ca statele membre să se asigure că filialelor întreprinderilor financiare cu sediul social sau sediul central într-o țară terță care operează pe teritoriul unui stat membru li se aplică în materie de politici de remunerare principii similare celor aplicate întreprinderilor financiare cu sediul social sau sediul central situat pe teritoriul unui stat membru.
- (23) Prezenta recomandare ar trebui să se aplice fără a aduce atingere măsurilor care ar putea fi adoptate de statele membre în ceea ce privește politicile de remunerare ale întreprinderilor financiare care beneficiază de ajutor de stat.
- (24) Notificarea măsurilor de către statele membre în conformitate cu prezenta recomandare trebuie să includă un calendar clar care să le permită întreprinderilor financiare să adopte politici de remunerare subordonate principiilor stabilite în prezenta recomandare,
- 1.3. Atunci când adoptă măsuri menite să garanteze că întreprinderile financiare implementează aceste principii, statele membre ar trebui să ia în considerare natura, amploarea și domeniul specific al activităților întreprinderilor financiare respective.
- 1.4. Statele membre ar trebui să aplice principiile enunțate în secțiunile II, III și IV în cazul întreprinderilor financiare în mod individual și în mod consolidat. Principiile privind o politică de remunerare solidă ar trebui să se aplice la nivel de grup întreprinderii-mamă și filialelor acesteia, inclusiv celor situate în centre financiare extrateritoriale.
- 1.5. Prezenta recomandare nu se aplică tarifelor și comisiunilor primite de intermediari și de prestatorii externi de servicii în cazul activităților externalizate.
2. *Definiții în sensul prezentei recomandări:*
- 2.1. „Întreprindere financiară” înseamnă orice întreprindere, indiferent de statutul său juridic, reglementată sau nu, care desfășoară, cu titlu profesional, oricare dintre următoarele activități:
- (a) acceptă depozite și alte fonduri rambursabile;
- (b) furnizează servicii de investiții și/sau desfășoară activități de investiții în sensul Directivei 2004/39/CE;
- (c) operează în sectorul asigurării sau reasigurării;
- (d) desfășoară activități economice similare celor menționate la literale (a), (b) sau (c).

RECOMANDĂ:

O întreprindere financiară include, dar nu se limitează la: instituții de credit, firme de investiții, întreprinderi de asigurare și reasigurare, fonduri de pensii și scheme de investiții colective.

## SECȚIUNEA I

### Domeniul de aplicare și definiții

#### 1. Domeniul de aplicare

- 1.1. Este necesar ca statele membre să se asigure că principiile enunțate în secțiunile II, III și IV se aplică tuturor întreprinderilor financiare cu sediul social sau central situat pe teritoriul lor.
- 1.2. Se impune ca statele membre să se asigure că principiile enunțate în secțiunile II, III și IV se aplică în cazul remunerării acelor categorii de salariați ale căror activități profesionale au un impact important asupra profilului de risc al întreprinderii financiare respective.

- 2.2. „Director” înseamnă orice membru al organismelor administrative, manageriale sau de supraveghere din cadrul întreprinderilor financiare.
- 2.3. „Funcții de control” înseamnă funcții de management, control intern și alte funcții similare din cadrul unei întreprinderi financiare.
- 2.4. „Componentă variabilă a remunerării” înseamnă o componentă a drepturilor salariale care se acordă pe baza unor criterii de performanță; în această categorie intră și primele.

**SECȚIUNEA II****Politica de remunerare****3. Generalități**

3.1. Statele membre ar trebui să se asigure că întreprinderile financiare elaborează, implementează și mențin o politică de remunerare care respectă și promovează un management al riscurilor strict și eficient și care nu induce asumarea de riscuri excesive.

3.2. Politica de remunerare ar trebui să fie conformă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale întreprinderilor financiare, cum ar fi perspectivele creșterii sustenabile, și să respecte principiile legate de protecția clienților și a investitorilor în cadrul serviciilor prestate.

**4. Structura politicii de remunerare**

4.1. Atunci când remunerația include o componentă variabilă sau o primă, politica de remunerare ar trebui să fie astfel structurată, încât să existe un echilibru între componentele fixe și cele variabile. Echilibrul adecvat între componentele remunerării poate să difere de la un salariat la altul, în funcție de condițiile de piață și de contextul specific în care operează întreprinderea financiară respectivă. Statele membre ar trebui să se asigure că politica de remunerare a întreprinderilor financiare stabilește o limită maximă pentru componenta variabilă.

4.2. Componenta fixă a remunerației ar trebui să reprezinte un procentaj suficient de mare din totalul remunerației și să permită astfel întreprinderii financiare să aplice o politică de prime cât se poate de flexibilă. Mai exact, este necesar ca întreprinderea financiară să poată reține primele integral sau parțial atunci când criteriile de performanță nu sunt îndeplinite de un anumit salariat, o anumită unitate operațională sau de întreprinderea financiară. De asemenea, este necesar ca întreprinderea financiară să poată reține primele atunci când situația sa se deteriorează considerabil, mai ales în cazul în care se poate presupune că aceasta nu mai are capacitatea de a-și continua activitatea în condiții normale.

4.3. Atunci când se acordă o primă de valoare considerabilă, este necesar ca cea mai mare parte a acesteia să fie reportată aplicându-se o perioadă minimă de reportare. Valoarea părții reportate a primei ar trebui stabilită în funcție de valoarea totală a primei comparativ cu valoarea totală a remunerației.

4.4. Elementul reportat al primei ar trebui să ia în considerare riscurile majore asociate performanței de care depinde prima și poate consta în dividende, opțiuni, numerar sau alte fonduri a căror plată este amânată pe durata perioadei

de reportare. Măsurarea performanțelor viitoare de care depinde elementul reportat ar trebui ajustată în funcție de riscuri, conform punctului 5.

4.5. Plățile asociate încetării anticipate a contractului și acordate în baza unui contract ar trebui să depindă de rezultatele obținute în timp și să fie concepute astfel încât să nu recompenseze eșecul.

4.6. Statele membre ar trebui să se asigure că, în cadrul întreprinderilor financiare, consiliul (de supraveghere) poate solicita salariaților să ramburseze integral sau parțial primele acordate pe baza unor informații care ulterior se dovedesc a fi în mod evident eronate.

4.7. Structura politicii de remunerare ar trebui actualizată în timp, astfel încât să se garanteze evoluția sa în direcția adaptării la schimbările intervenite în situația întreprinderii financiare respective.

**5. Măsurarea performanței**

5.1. În cazul în care remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală ar trebui calculată în funcție de evaluarea rezultatelor persoanei sau unității operaționale în cauză și rezultatele generale ale întreprinderii financiare respective.

5.2. Evaluarea performanței ar trebui realizată într-un cadru multianual, pentru a garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen lung, iar plata efectivă a primelor se face pe întreaga durată a ciclului economic al întreprinderii.

5.3. Măsurarea performanței, ca bază pentru acordarea primelor și a cumulurilor de prime, ar trebui să includă o adaptare în funcție de riscurile actuale și viitoare care amenință rezultatele de care depinde acordarea primelor și ar trebui să ia în considerare costul capitalului utilizat și lichiditățile necesare.

5.4. Pentru a determina performanța individuală, ar trebui luate în considerare criterii nonfinanciare, cum ar fi respectarea normelor și a procedurilor interne, precum și a standardelor care guvernează relațiile cu clienții și cu investitorii.

**6. Guvernanța**

6.1. Este necesar ca politica de remunerare să includă măsuri care să permită evitarea conflictelor de interese. Procedurile de stabilire a remunerației în cadrul unei întreprinderi financiare ar trebui să fie clare, documentate și transparente la nivel intern.

- 6.2. Consiliul (de supraveghere) este cel care ar trebui să stabilească remunerațiile directorilor. De asemenea, consiliul (de supraveghere) ar trebui să stabilească principiile generale ale politicii de remunerare a întreprinderii financiare și să răspundă de implementarea acesteia.
- 6.3. Funcțiile de control și, acolo unde este cazul, departamentele de resurse umane și experții externi ar trebui să fie la rândul lor implicați în elaborarea politicilor de remunerare.
- 6.4. Membrii consiliului (de supraveghere) responsabili cu politica de remunerare, precum și membrii comitetelor de remunerare și reprezentanții salariaților implicați în elaborarea și implementarea politicii de remunerare ar trebui să aibă cunoștințe de specialitate pertinente și independentă funcțională față de unitățile operaționale pe care le controlează și astfel să fie capabili de a realiza evaluări cu privire la caracterul adecvat al politicii de remunerare, inclusiv în ceea ce privește implicațiile la nivel de riscuri și management al riscurilor.
- 6.5. Fără a aduce atingere responsabilității generale a consiliului (de supraveghere) conform punctului 6.2, implementarea politicii de remunerare ar trebui, cel puțin anual, să facă obiectul unei evaluări interne, centrale și independente, efectuate de către funcțiile de control, cu privire la respectarea politicilor și a procedurilor stabilite de consiliul (de supraveghere). Funcțiile de control ar trebui să prezinte consiliului (de supraveghere) un raport cu privire la această evaluare.
- 6.6. Salariații implicați în procese de control ar trebui să fie independenți de unitățile operaționale pe care le supraveghează, să aibă autoritatea necesară și să fie recompensați în funcție de îndeplinirea obiectivelor specifice funcțiilor pe care le îndeplinesc, independent de performanțele obținute de sectoarele pe care le controlează. În mod concret, în ceea ce privește întreprinderile de asigurări și reasigurări, funcția actuarială și actuarul responsabil ar trebui remunerate proporțional cu rolul lor în cadrul întreprinderii, nu în raport cu performanța acesteia.
- 6.7. Principiile generale ale politicii de remunerare ar trebui să fie accesibile salariaților cărora li se aplică. Acești salariați ar trebui informați din timp cu privire la criteriile care urmează să fie utilizate pentru stabilirea remunerației, precum și în cadrul procesului de evaluare. Procesul de evaluare și politica de remunerare ar trebui să fie corespunzător documentate și transparente pentru salariații respectivi.
8. Ar trebui prezentate următoarele informații:
- (a) informații privind procesul decizional care stă la baza stabilirii politicii de remunerare, inclusiv, dacă este cazul, informații privind componența și mandatul comitetului de remunerare, numele consultantului extern ale cărui servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul factorilor de decizie importanți;
  - (b) informații cu privire la legătura dintre salarizare și performanță;
  - (c) informații referitoare la criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și adaptarea riscurilor;
  - (d) informații privind criteriile de performanță de care depinde atribuirea de acțiuni, opțiuni sau componente variabile ale remunerației;
  - (e) principalii parametri și principalele considerente care stau la baza oricărei scheme anuale de prime și a oricăror beneficii, altele decât cele plătite în numerar.
9. Atunci când stabilesc în ce măsură informațiile pot deveni accesibile pentru cei interesați, statele membre ar trebui să ia în considerare natura, amploarea și domeniul specific al activităților întreprinderilor financiare respective.

#### SECȚIUNEA IV

##### Supravegherea

10. Statele membre ar trebui să se asigure că autoritățile competente iau în considerare dimensiunile întreprinderii financiare și natura și complexitatea activităților sale atunci când monitorizează respectarea principiilor enunțate în secțiunile II și III.
11. Statele membre ar trebui să se asigure că întreprinderile financiare sunt în măsură să comunice politica de remunerare acoperită de prezenta recomandare autorităților competente și să indice dacă respectă principiile stabilite în prezenta recomandare sub forma unei situații privind politica de remunerare, care se actualizează în funcție de context.

#### SECȚIUNEA III

##### Aducerea la cunoștință a informațiilor

7. Fără a aduce atingere dispozițiilor privind confidențialitatea și protecția datelor, întreprinderile financiare ar

12. Statele membre ar trebui să se asigure că autoritățile competente au acces la toate informațiile de care au nevoie pentru a evalua în ce măsură sunt respectate principiile enunțate în secțiunile II și III.

#### SECȚIUNEA V

#### Dispoziții finale

13. Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a promova aplicarea prezentei recomandări până la 31 decembrie 2009 și să comunice Comisiei măsurile luate în conformitate cu prezenta recomandare, pentru a-i permite acesteia să monitorizeze atent situația și, pe această bază, să evalueze necesitatea adoptării de noi măsuri.
14. Prezenta recomandare se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, le 30 aprilie 2009.

*Pentru Comisie*  
Siim KALLAS  
*Vicepreședinte*

---