

Politici de remunerare

1. La stabilirea și aplicarea politicilor privind remunerația totală, inclusiv a salariilor și a plăților discreționare pentru pensii, pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al AFIA sau al FIA pe care le administrează, inclusiv pentru persoanele aflate în funcții de conducere, persoanele care își asumă riscurile și cele cu funcții de control, precum și orice angajat care primește o remunerație totală care îl plasează în aceeași categorie de remunerare cu persoanele aflate în funcții de conducere și persoanele care își asumă riscurile, AFIA respectă, într-un mod și într-o măsură adecvate în raport cu dimensiunea sa, cu organizarea sa internă, precum și cu natura, amploarea și complexitatea activităților sale, următoarele principii:

- a) politica de remunerare este compatibilă cu administrarea solidă și eficace a riscurilor și promovează acest tip de administrare, fără a încuraja asumarea de riscuri care nu este conformă cu profilul de risc, regulile sau actul constitutiv ale FIA pe care le administrează;
- b) politica de remunerare este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele AFIA și ale FIA pe care le administrează, precum și cu interesele investitorilor FIA, și cuprinde măsuri pentru evitarea conflictelor de interese;
- c) organul de conducere al AFIA, în cadrul funcției sale de supraveghere, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia;
- d) aplicarea politicii de remunerare este supusă, cel puțin o dată pe an, unei evaluări interne centrale și independente a respectării politicilor și procedurilor de remunerare adoptate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere;
- e) membrii personalului care dețin funcții de control sunt remunerați în funcție de realizarea obiectivelor legate de funcțiile lor, independent de rezultatele sectoarelor comerciale pe care le controlează;
- f) remunerarea persoanelor aflate în funcții de administrare a riscurilor și de asigurare a conformității este direct supravegheată de comitetul de remunerare;
- g) atunci când remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de o evaluare în care se combină performanțele individuale și ale unității operaționale în cauză sau ale FIA respectiv și rezultatele globale ale AFIA, iar la evaluarea performanțelor individuale se țin seama de criterii atât financiare, cât și nefinanciare;
- h) evaluarea performanței se realizează într-un cadru multianual adecvat ciclului de viață al FIA administrat de AFIA, pentru a se garanta că procesul de evaluare se bazează pe performanța pe termen mai lung și că plata efectivă a componentelor remunerației care depind de performanță se efectuează pe o perioadă care ia în considerare politica de răscumpărare a FIA administrate și riscurile de investiții ale acestora;
- i) remunerația variabilă garantată este excepțională, intervine numai în cazul angajării de personal nou și este limitată la primul an;

j) între componenta fixă și cea variabilă a remunerației totale există un echilibru adecvat și componenta fixă reprezintă un procentaj suficient de mare din totalul remunerației pentru a permite aplicarea unei politici cât se poate de flexibile privind componentele variabile ale remunerației, care să includă posibilitatea de a nu plăti nicio componentă variabilă a remunerației;

k) plățile aferente rezilierii anticipate a unui contract reflectă performanța atinsă în timp și sunt concepute astfel încât să nu recompenseze eșecurile;

l) măsurarea performanței utilizate în calculul componentelor variabile ale remunerației sau al ansamblului de componente variabile ale remunerației cuprinde un mecanism cuprinzător de adaptare care să includă toate tipurile pertinente de riscuri posibile;

m) în funcție de structura juridică a FIA și de regulile sale sau actul său constitutiv, un procent semnificativ, care este de cel puțin 50% din orice remunerație variabilă, constă în titluri de participare ale FIA în cauză ori în drepturi de proprietate echivalente ori în instrumente legate de acțiuni ori în instrumente echivalente, altele decât numerarul, cu excepția cazului în care administrarea FIA reprezintă mai puțin de 50% din portofoliul total administrat de AFIA, minimul de 50% neaplicându-se în acest caz.

Instrumentele menționate la prezenta literă fac obiectul unei politici adecvate de reținere menite să armonizeze stimulentele cu interesele AFIA, ale FIA administrat și ale investitorilor unor astfel de FIA. Statele membre sau autoritățile competente ale acestora pot limita tipurile acestor instrumente sau modul în care acestea sunt concepute sau pot interzice anumite instrumente, după caz. Acest principiu se aplică atât procentului din componenta variabilă a remunerației care este amânat în conformitate cu lit.n), cât și procentului din componenta variabilă a remunerației care nu este amânat;

n) un procentaj substanțial, în orice caz de cel puțin 40% din componenta variabilă a remunerației, se amână pe o perioadă corespunzătoare din punctul de vedere al ciclului de viață și al politicii de răscumpărare a FIA vizat și este aliniat corect naturii riscurilor asumate de FIA vizat.

Perioada menționată la prezenta literă este de cel puțin 3 până la 5 ani, cu excepția cazului în care ciclul de viață al FIA vizat este mai scurt; remunerația datorată în cadrul unor măsuri de amânare nu se acordă mai repede decât pe bază proporțională; în cazul unei componente variabile a remunerației cu o valoare deosebit de ridicată, se amână plata a cel puțin 60 % din sumă;

o) remunerația variabilă, inclusiv partea amânată, este plătită sau se acordă numai dacă este sustenabilă în funcție de situația financiară a AFIA în ansamblu și este justificată de performanța unității operaționale a FIA și a persoanei în cauză.

Remunerația variabilă totală este, în general, redusă în mod semnificativ, în cazul în care se înregistrează o performanță slabă sau negativă a AFIA sau a FIA vizat, ținându-se seama atât de remunerațiile curente, cât și de reducerile privind plata sumelor câștigate anterior, inclusiv prin aplicarea principiului malus sau prin mecanisme de recuperare;

p) politica de pensii este compatibilă cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale AFIA și ale FIA administrat.

În cazul în care angajatul părăsește AFIA înainte de a se pensiona, plățile discreționare pentru pensie sunt reținute de AFIA timp de 5 ani sub forma unor instrumente precum cele definite la lit.m).

În cazul în care un angajat ajunge la vârsta de pensionare, plățile discreționare pentru pensie sunt plătite angajatului în cauză sub forma unor instrumente precum cele definite la lit.m), reținute timp de 5 ani;

q) personalului i se solicită să se angajeze în a nu utiliza strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere pentru a submina efectele alinierii riscurilor prevăzute în regimurile lor de remunerare;

r) remunerația variabilă nu este plătită prin intermediul unor instrumente sau metode care să faciliteze evitarea respectării cerințelor din prezenta lege.

2. Principiile prevăzute la pct.1 se aplică oricărui tip de remunerație plătit de AFIA, oricărei sume plătite direct de FIA, inclusiv comisioanelor de performanță, sau oricărei cesiuni de titluri de participare 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.

3. AFIA importante din punctul de vedere al dimensiunii lor sau al dimensiunii FIA pe care le administrează, al organizării și naturii lor interne, al sferei și complexității activităților lor instituie un comitet de remunerare. Comitetul de remunerare se constituie într-un mod care să îi permită să exercite o analiză competentă și independentă a politicilor și practicilor de remunerare și a stimulentele create în vederea administrării riscurilor.

Comitetul de remunerare răspunde de pregătirea deciziilor privind remunerarea, inclusiv a deciziilor care au implicații asupra riscurilor și asupra administrării riscurilor AFIA sau ale FIA în cauză și care trebuie luate de organul de conducere în cadrul funcției sale de supraveghere. Comitetul de remunerare este prezidat de un membru al organului de conducere care nu deține funcții executive în cadrul AFIA respectiv. Membrii comitetului de remunerare sunt membri ai organului de conducere care nu dețin funcții executive în cadrul AFIA respectiv.

**Documentația și informații care trebuie furnizate în cazul
în care se intenționează distribuirea în România**

- a) o scrisoare de notificare conținând un program de activitate care să identifice FIA ale căror titluri de participare AFIA intenționează să le distribuie și informații privind locul unde sunt stabilite FIA;
- b) regulile sau actul ale depozitarului FIA;
- c) datele de identificare ale depozitarului FIA;
- d) o descriere a FIA sau orice informații cu privire la acesta puse la dispoziția investitorilor;
- e) informații cu privire la locul unde este stabilit FIA de tip *master*, dacă FIA în cauză este un fond de tip *feeder*;
- f) orice informații suplimentare menționate la art.22 alin.(1) pentru fiecare FIA ale cărui titluri de participare AFIA intenționează să le distribuie;
- g) după caz, informații cu privire la dispozițiile luate pentru a împiedica distribuirea titlurilor de participare ale FIA către investitori de retail, inclusiv în cazul în care AFIA se bazează pe activitatea unor entități independente pentru a presta servicii de investiții cu privire la FIA.

**Documentația și informații care trebuie furnizate în cazul
în care se intenționează distribuirea în alte state membre decât România**

- a) o scrisoare de notificare conținând un program de activitate care să identifice FIA ale căror titluri de participare AFIA intenționează să le distribuie și informații privind locul unde sunt stabilite FIA;
- b) regulile sau actul constitutiv ale FIA;
- c) datele de identificare ale depozitarului FIA;
- d) o descriere a FIA sau orice informații cu privire la acesta, puse la dispoziția investitorilor;
- e) informații cu privire la locul unde este stabilit FIA de tip master, dacă FIA în cauză este un fond de tip feeder;
- f) orice informații suplimentare menționate la art.22 alin.(1) pentru fiecare FIA ale cărei titluri de participare AFIA intenționează să le distribuie;
- g) indicarea statului membru (statelor membre) în care AFIA intenționează să distribuie către investitorii profesionali titluri de participare ale unui FIA;
- h) informații cu privire la dispozițiile luate pentru distribuirea titlurilor de participare FIA și, după caz, informații privind dispozițiile luate pentru împiedicarea distribuirii titlurilor de participare ale FIA către investitori de retail, inclusiv în cazul în care AFIA se bazează pe activitatea unor entități independente pentru a presta servicii de investiții cu privire la FIA.